

Propositions et  
points de vigilance  
dans le cadre de  
l'Audition  
parlementaire du  
29 mai 2018

**Proposition 1 de l'UNEA :**

**Débloquer très rapidement la réserve budgétaire de 410 postes afin de soutenir la dynamique de création d'emplois dans les Entreprises Adaptées et afin de ne pas les mettre en difficultés financières.**

**Proposition 2 de l'UNEA :**

**Respecter les évolutions rédactionnelles des textes législatifs issues de la concertation, et plus particulièrement pour l'article L5213-19**

**Proposition 3 de l'UNEA :**

**Abonder le compte professionnel de formation des personnes en situation de handicap.** Qu'elles soient en emploi ou en recherche d'emploi, les personnes en situation de handicap devenues inaptes devraient, quel que soit leur niveau de formation initial, bénéficier de la majoration de l'alimentation de leur CPF afin de sécuriser leur parcours professionnel.

**Proposition 4 de l'UNEA :**

**Généraliser l'identification et la formation de référents handicap auprès de chaque organisme dispensateur de formation.**

**Proposition 5 de l'UNEA :**

**Prise en compte de la réalité des conséquences du handicap dans l'emploi vis-à-vis de la sinistralité des dispositifs assurantiels d'accidents, maladies professionnelles et des régimes de prévoyance :**

- **Un plafonnement du taux AT/MP**
- **La création d'une prévoyance spécifique** dont le financement pourrait être mutualisé.

**Proposition 6 de l'UNEA :**

**Appliquer les modalités de la Directive Européenne concernant les limites des coûts admissibles des subventions salariales compensatoires des conséquences du handicap équitablement et individuellement à chaque salarié bénéficiaire.**

## Détails des propositions et points de vigilance :

### **1. Levée de la réserve budgétaire impactant les Aides au poste**

Lors des débats sur la loi de Finance 2018, les parlementaires ont voté au final un budget global de 346,47 M€ permettant de financer 24036 postes (en EQTP). La Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, lors des débats parlementaires a octroyé une augmentation des crédits de 8 M€ sur le budget de gestion de la DGEFP, permettant ainsi le maintien du financement des Aides au poste dans les conditions actuelles, c'est à dire à 80% du SMIC.

Cependant, dans le même temps et pour la première fois depuis plus de cinq ans, les crédits consacrés au soutien des Entreprises Adaptées pour l'année 2018 ont été soumis en début de gestion, comme l'ensemble des dispositifs du budget de l'emploi, **au principe d'une réserve budgétaire**. Cette réserve budgétaire de 2% du budget total a gelé la distribution de 41% des créations de postes (en EQTP) votées en PLF.

Cette réserve budgétaire, ajoutée à la baisse de 8M€ de la subvention spécifique votée par le parlement, occasionnent de fortes difficultés financières dans nos établissements

**Il est aujourd'hui vital que cette réserve puisse être levée, d'autant plus que les niveaux de consommation de l'enveloppe distribuée début Janvier sont élevés.**

De plus, le protocole d'engagement concertatif acté devant le Parlement par Madame la Ministre du travail prévoit que « ... L'état... Accompagne, dans un contexte budgétaire très contraint, l'année de transition 2018 par la création de **1000 aides au poste supplémentaires** dans la suite du contrat de développement signé en mars 2017 (24 036) et le maintien d'une prise en charge à hauteur de 80% du SMIC annuel brut (14 415 € par an) soit 346,5M€. Le montant de la subvention spécifique est fixé à 33,34M€... » Or, ce point d'engagement n'est toujours pas honoré du fait de la réserve non débloquée à ce jour.

#### **Proposition de l'UNEA :**

**Débloquer la réserve budgétaire de 410 postes afin de soutenir la dynamique de créations d'emplois par les Entreprises Adaptées et afin de ne pas les mettre en difficultés financières.**

### **2. Article 43 du Projet de Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**

L'article 43 du projet de loi a pour objectif de renforcer le cadre d'intervention des Entreprises Adaptées.

**Les textes proposés pour les articles L5213-1 et L5213-1-1 nous conviennent et reflètent les premiers résultats issus de la concertation :**

- Réaffirmation de la vocation économique et sociale des Entreprises Adaptées
- Définition plus précise des caractéristiques des publics recrutés dans les Entreprises Adaptées avec un élargissement aux personnes en risque de perte d'emploi en raison des conséquences de leur handicap.
- Renvoi au décret de la fixation de la proportion minimale de travailleurs en situation de handicap requise pour qu'une Entreprise Adaptée soit agréée.
- Remplacement du Contrat d'Objectifs Triennal (COT) conclu entre l'Etat et l'Entreprise Adaptée par un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
- Suppression de la notion de centres de distribution de travail à domicile, qui demeure toutefois un mode d'intervention possible dans les Entreprises Adaptées.

Faute de temps, les autres articles concernant les Entreprises Adaptées n'ont pas pu être intégrés dans le projet de loi. Ceci montre que la séquence concertative a été âpre et difficile.

**Vous trouverez ci-dessous les évolutions rédactionnelles sur deux des principaux articles du Code du travail :**

Propositions Initiales de la DGEFP	Propositions normalement retenue dans le cadre de la concertation
<p><b>L'article L5213-19 est ainsi rédigé :</b></p> <p><b>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section notamment :</b></p> <p><b>1°les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des conventions conclues avec l'Etat ainsi que leurs modalités de suspension ou de dénonciation,</b></p> <p><b>2°les modalités d'accompagnement spécifique</b></p> <p><b>3°les modalités des aides de l'Etat.</b></p>	<p>L'article L. 5213-19 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 5213-19. – Seuls les travailleurs reconnus handicapés qui remplissent les conditions mentionnées à l'article L.5213-13 ouvrent droit à des aides financières contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à leur emploi.»</p>
	<p>Après l'article L. 5213-19, est inséré un article L. 5213-19-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 5213-19-1. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section notamment :</p> <p>« 1° les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement et du contrôle des contrats conclus avec l'Etat ainsi que leurs modalités de suspension ou de dénonciation,</p> <p>« 2°les modalités de l'accompagnement spécifique mentionné à l'article L.5213-13,</p> <p>« 3° les modalités de détermination et d'attribution des aides de l'Etat mentionnées à l'article L.5213-19. »</p>
<p>Article L5213-16</p> <p><b>Un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par</b></p>	<p>L'article L. 5213-16 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au début de l'alinéa sont insérés les mots « Pour favoriser la réalisation de leur projet professionnel, » et après les mots « autre employeur » sont ajoutés les mots « pour une</p>

**l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.**

durée déterminée, en vue de leur éventuelle embauche, » ;

2° Il est complété par un alinéa rédigé :

« Durant cette mise à disposition pour faciliter leur accès à un emploi durable, l'entreprise adaptée met en œuvre un appui individualisé, pour l'entreprise d'accueil et les travailleurs handicapés recrutés. Cette prestation d'appui rémunérée par l'entreprise d'accueil est distincte de la mise à disposition. »

L'UNEA s'est attachée, tout au long des travaux, à rappeler le respect de l'identité du modèle Entreprise Adaptée. Le rapport IGF/IGAS de 2003 sur l'évaluation du dispositif de la garantie de ressources des travailleurs handicapés est totalement en phase avec le rapport de 2016 IGAS/IGF sur les Entreprises Adaptées concernant la définition des aides au poste : « *Concrètement, le mécanisme de GRTH permet de rémunérer des travailleurs handicapés à un niveau supérieur à celui correspondant à leur efficacité au travail, en compensant en partie leur moindre productivité par rapport à un travailleur valide* ». Il serait de très mauvaise inspiration de croire que les aides à l'Entreprise Adaptée sont uniquement liées « à l'accompagnement de la personne ». Ces aides n'ont que pour principal objectif la « **compensation** » ou autrement dit à l'« aménagement raisonnable » que l'entreprise réalise aux regards des conséquences des situations de handicap de la majorité de ses salariés : les Entreprises Adaptées adaptent et réorganisent les environnements et contextes de travail à leurs salariés en situation de handicap. Ce propos est constant dans les deux derniers rapports IGF/IGAS sur le sujet. Conformément aux dispositions internationales, le droit à la compensation, dans la vie sociale comme au travail, a été affirmé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, avant d'être reprise par la loi du 11 février 2005. Cette dernière affirme dans son article 31 que les contraintes de compensation de l'employeur doivent être proportionnées aux objectifs d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi de la personne handicapée. En réalité, l'Europe et la France parlent de la même chose : l'une évoque l'aménagement là où l'autre parle de compensation, l'une dit « raisonnable » là où l'autre évoque la proportionnalité.

**Proposition de l'UNEA :**

**Respecter les évolutions rédactionnelles des textes législatifs issus de la concertation, et plus particulièrement de l'article L5213-19**

### **3. Le titre I de la loi « Avenir professionnel »**

#### **3.1 Le Compte Personnel de Formation**

Nous nous inquiétons notamment des conséquences de la monétisation du **compte personnel de formation (CPF)** sur l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap dont on sait que les besoins sont importants (73% ont un niveau inférieur au bac contre 54% de la population générale) et pour lesquels des formations plus longues (25 à 30%) , plus complexes, souvent plus coûteuses peuvent être nécessaires.

Nous soulignons également que bien que potentiellement celles-ci pourraient, au regard de leur surreprésentation dans les catégories travaillant à temps partiel ou les publics de faible niveau de qualification, davantage bénéficier d'une **majoration de l'alimentation de leur CPF**, 27% des personnes en situation de handicap ont néanmoins un niveau supérieur ou égal au bac. Toutefois, et c'est l'une des spécificités des personnes en situation de handicap, les niveaux de formation obtenus antérieurement peuvent ne plus être d'actualité, soit du fait de la survenue du handicap, soit de son aggravation qui peut rendre la formation/qualification obsolète et nécessiter l'accès à une formation adaptée à la situation nouvelle de la personne.

**Proposition de l'UNEA :**

**Abonder le compte professionnel de formation des personnes en situation de handicap.** Qu'elles soient en emploi ou en recherche d'emploi, les personnes en situation de handicap devenues inaptes devraient, quel que soit leur niveau de formation initial, bénéficier de la majoration de l'alimentation de leur CPF afin de sécuriser leur parcours professionnel.

Dans le cadre de la simplification et d'une démarche de transparence de l'offre de formation et de ses résultats, une application informatique sera mise en place. Nous demandons qu'une attention particulière soit apportée à cette application (cahier des charges, développement ...) afin qu'elle soit accessible à tous (en termes numérique, de compréhension ...).

**3.2 Apprentissage :**

L'UNEA souhaite que, dans le décret d'application relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis en situation de handicap, des ajustements soient proposés afin de prendre en compte les spécificités de leur situation et de la réglementation afférente (âge, durée du contrat pour acquérir un diplôme notamment).

Nous demandons également qu'une vigilance soit apportée aux règles visant à assouplir la durée du temps de travail des apprentis dans certaines branches, cette nouvelle règle ne doit pas conduire à limiter les choix professionnels ou à l'éviction des personnes en situation de handicap de l'apprentissage sur ces métiers du fait de conditions qui leur seraient opposées. **Les aménagements raisonnables doivent pouvoir être garantis ainsi que les conditions d'accès à une formation et à un contrat de travail à temps partiel** tel que le prévoit la réglementation pour les personnes en situation de handicap.

L'une des nouveautés va consister à basculer l'apprentissage d'un système administré en majorité par l'État et les Régions à un système administré en majorité par les branches professionnelles. Compte tenu des nouvelles règles relatives à l'alternance qui verront de nouveaux acteurs susceptibles de s'y engager et donc susceptibles d'accueillir des personnes, jeunes ou adultes, en situation de handicap, **nous recommandons une généralisation de l'identification et de la formation de référents handicap auprès de chaque organisme dispensateur de formation.**

**Proposition 4 de l'UNEA :**

**Généraliser l'identification et de la formation de référents handicap auprès de chaque organisme dispensateur de formation.**

## 4. Le maintien en emploi ne doit pas pénaliser les Entreprises

### Adaptées :

Le rapport IGAS/IGF sur les entreprises adaptées<sup>1</sup> précise que le profil des salariés entrant dans l'entreprise adaptée<sup>2</sup> est divers mais qu'une grande majorité sont des « *travailleurs handicapés dont le handicap a été reconnu au terme d'une première carrière en entreprise classique* ». Il s'agit en général de personnes en situation de handicap moteur (accident du travail ou maladie professionnelle), de maladie invalidante ou de handicap psychique. Disposant d'une certaine expérience professionnelle mais souvent dans des métiers recrutant à faible niveau de qualification, ces personnes présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne de la population active. Les salariés des entreprises adaptées sont plus âgés en moyenne<sup>3</sup> que l'ensemble des publics en insertion ou en contrat aidé. Les entreprises adaptées ont été particulièrement attentives et « bon élève » dans la mise en place du plan pour l'emploi des seniors considéré comme une priorité nationale. Cela s'est traduit, dans les entreprises adaptées, par l'embauche de nombreuses personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans.

Avec la concentration d'une forte proportion de public à risque (80% de personnes en situation de handicap), les entreprises adaptées subissent une vague d'inaptitudes relatives à ces emplois de personnels dont la carrière précédente est la cause de leur incapacité à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Dès lors, tous les coûts du traitement social de ces situations augmentent exponentiellement et, à titre d'exemple, plusieurs entreprises adaptées se sont vues être radiées ces dernières années de leur régime de prévoyance (pour certaines, deuxième radiation en quatre ans).

**L'ensemble des surcoûts liés au traitement social de la situation (complémentaire santé, prévoyance, taux AT-MP, indemnités d'inaptitude, absentéisme supplémentaire, ...) représentent des proportions importantes que les aides de l'Etat ne permettent plus de couvrir.** Il y a une dizaine d'années la totalité de l'aide perçue (AAP) était affectée à la compensation du handicap, aujourd'hui plus de la moitié est consommée par des charges externes liés aux surcoûts sociaux.

#### Proposition de l'UNEA :

**Prise en compte de la réalité des conséquences du handicap dans l'emploi vis-à-vis de sinistralité des dispositifs assurantiels d'accident, maladie professionnelle et des régimes de prévoyances :**

- Plafonner du taux AT/MP
- Créer une prévoyance spécifique dont le financement pourrait être mutualisé.

<sup>1</sup> Rapport 2016 IGAS- IGF « Les Entreprises Adaptées » : [http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-066R\\_.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-066R_.pdf)

<sup>2</sup> Les entreprises adaptées permettent à leurs salariés en situation de handicap « d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités, favorisant ainsi la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises » (art. L. 5213-13 code du travail). Le soutien financier de l'État leur permet d'être compétitives dans le secteur concurrentiel en dépit de la spécificité de leur main d'œuvre.

<sup>3</sup> La part des plus de 50 ans en entreprise adaptée est de 38 %, contre 24 % en ESAT, entre 11 % et 17 % dans les différentes structures d'insertion, et entre 26 % et 32 % pour les contrats uniques d'insertion.

## 5. Respect des modalités d'application de la directive européenne sur les financements de la compensation salariale

Le régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour la période 2014-2020 prévoit que :

- Les coûts admissibles sont les coûts salariaux
- le coût salarial correspond au montant total effectivement à la charge du bénéficiaire de l'aide d'Etat pour l'emploi considéré. Il comprend :
  - o Le salaire brut, avant impôt ;
  - o Les cotisations obligatoires telles que les cotisations de sécurité sociale ;
  - o Les frais de garde d'enfants et de parents.

L'intensité d'aide applicable au calcul du montant de l'aide n'excède pas 75 % des coûts admissibles.

Or dans ses premières analyses au cours de la concertation, la vision du dispositif par la DGEFP nous a suscité beaucoup d'inquiétudes quant ses modalités de mise en œuvre. Au motif d'une simplification de gestion, la DGEFP souhaiterait restreindre de manière inéquitable la compensation individuelle des conséquences du handicap. En effet, elle privilégie une approche « égalitaire » collective et par « le bas » des modalités du plafonnement. Cette décision ne prend pas en compte la réalité des caractéristiques des publics salariés et des modèles économiques des Entreprises Adaptées concernées et ne respecte pas l'esprit des Directives Européennes.

Contrairement à l'approche de l'administration, il ne s'agit pas de limiter les aides compensatoires à 75% du smic actuel, mais bien de calculer en fonction des coûts salariaux, individuels et réels, les éventuels niveaux « d'écritages » des aides pour ne pas dépasser ces 75% de coûts admissibles. Autrement dit, plus le salaire est bas, c'est-à-dire proche ou au smic « pur », plus un écrêtement naturel des aides va s'opérer du fait des baisses de charges programmées en 2019.

### **Proposition 6 de l'UNEA :**

**Appliquer les modalités de la Directive Européenne concernant les limites des coûts admissibles des subventions salariales compensatoires des conséquences du handicap équitablement et individuellement à chaque salarié bénéficiaire.**