

Contribution UNEA – ANDICAT

Suite à notre rencontre du 22 février dernier

En préambule, l'UNEA et Andicat souhaitent remercier la secrétaire d'Etat aux personnes Handicapées et ses équipes, de nous avoir convié dans cette concertation ayant l'objectif de « redéfinir et de simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ». Cette réforme est capitale et impactante pour le devenir et le développement des Entreprises Adaptées et des ESAT.

Nous avons été rassurés par les propos introductifs de Madame GELOT qui a rappelé que dans cette démarche de concertation, il n'était pas question d'opposer « Emploi Direct » et « Emploi indirect » et que toutes les formes d'emplois participaient à la construction de la société inclusive. La réforme a pour objectif de pouvoir cibler au-delà des 500 000 DETH et l'ensemble des personnes sorties des statistiques (1 M)

Nous défendons la reconnaissance et la valorisation de la diversité des modalités d'emplois des personnes en situation de handicap dont notamment l'emploi en Entreprise Adaptée et l'emploi protégé en ESAT.

Nous soutenons la proposition des pouvoirs publics visant à renforcer une politique d'emploi inclusive qui privilégie toute forme d'emploi pour les personnes handicapées.

Nous soutenons une politique de l'emploi adaptée au marché du travail qui permette aux travailleurs handicapés de bénéficier de toutes les opportunités d'accès et de droit à l'emploi : protégé, adapté, ordinaire public ou privé, emploi accompagné...

Nous acceptons de participer au débat qui viserait à élargir l'assiette des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi afin qu'elles bénéficient toutes des aides à l'emploi des personnes handicapées sans que la contribution ne pénalise l'emploi par exemple sous une forme de bonus pour les entreprises les plus engagées.

Nous revendiquons la mise en œuvre effective des aides liées à la lourdeur du handicap pour encourager et favoriser l'accès au milieu ordinaire et la fluidité des parcours.

Nous soutenons la position des pouvoirs publics visant à maintenir à 50% la possibilité pour une entreprise de remplir son obligation d'emploi des personnes handicapées en passant des contrats avec les EA, ESAT et travailleurs indépendants avec une formule de calcul qui pourrait être plus explicite et plus simple pour les contributeurs et le public.

ANDICAT soutient le principe de mettre fin aux multiples exonérations, déductions ou minorations permettant de réduire la contribution des entreprises sans lien direct avec l'emploi ou la fourniture de travail aux EA, ESAT ou travailleurs indépendants handicapés.

ANDICAT défend le principe de simplification d'inclusion simple, directe et rapide d'un travailleur issu d'un ESAT pour que l'entreprise obtienne facilement une aide financière à la hauteur des besoins de compensation qui pourraient aussi financer un accompagnement social maintenu par l'ESAT d'origine jusqu'à une consolidation de l'emploi ou d'un droit au retour.

Nous validons le calendrier de travail qui prévoit un débat et une concertation auxquels nous nous associerons sur tous les autres points de l'accès au droit du travail pour les personnes handicapées, dans la dignité et la solidarité.

1. La Société Inclusive

L'UNEA a rappelé que :

- *Depuis plus de 30 ans les Entreprises Adaptées apportent une réponse au défi social de l'emploi des personnes en **situation de handicap les plus éloignées ou tenues à l'écart** du marché du travail.»*
- *Aujourd'hui ce sont près de 35 000 salariés qui disposent dans l'entreprise adaptée de modalités de suppléance et d'accommodements nécessaires à la réussite de la réalisation interne ou externe de leur projet professionnel, sans contrainte, et tout en y contribuant pleinement à la mesure de leurs moyens. Chaque année, des milliers de salariés peuvent rejoindre l'entreprise classique dans la perspective de la réalisation de leur projet professionnel, mais certains ne le pourront pas ou le pourront beaucoup plus tardivement. Aujourd'hui l'Entreprise Adaptée répond à ce défi. Elle est la réponse au besoin d'accompagnement spécifique, c'est-à-dire partir du choix de vie professionnelle de la personne en situation de handicap et lui offrir la possibilité d'œuvrer en milieu ordinaire par un contrat de travail durable de droit commun »*

Consonance de l'UNEA et ANDICAT sur les points suivants:

La France dispose d'une large palette de solutions inclusives par l'emploi ou l'activité professionnelle, afin d'assurer les droits aux personnes en handicap quel que soit son parcours de vie. **Elles sont toutes complémentaires et indispensables à la construction du parcours des personnes en situation de handicap :**

- les emplois en milieu ordinaire (soutenus par l'AGEFIPH ou le FIPHFP, ou bénéficiant du dispositif d'emploi accompagné), dont font désormais partie les Entreprises Adaptées (EA) avec le soutien financier de l'Etat,
- les emplois protégés en Etablissement et services d'aide par le travail (ESAT)
- les personnes en situation de handicap ayant une activité professionnelle indépendante

Cette palette de solutions propose des environnements et des situations de travail adaptés à chaque individu, lui permettant ainsi de développer une capacité à dépasser les freins que lui imposent les normes du marché toujours plus exigeantes.

Nous estimons que l'appellation « emploi indirect » est réductrice : en effet, il y a plusieurs formes de création d'emploi directs elle devrait s'appeler « réponse à l'obligation d'emploi des personnes handicapées par la sous traitance à des acteurs définis »

Aussi bien dans les ESAT que dans les Entreprises Adaptées, les personnes employées sont dans l'emploi.

2. La sous traitance auprès des EA, ESAT et TIH

Sur ce sujet, plusieurs éléments ont été évoqués

2.1 Répondre partiellement à l'Obligation d'emploi des personnes en situation de sous traitance :

La situation statistique :

Aujourd'hui, il apparaît que les Entreprises peuvent répondre à leur obligation d'emploi en confiant des commandes de marchandises, prestations ou sous traitance auprès des ESAT, EA, ou TIH.

Dans les dernières statistiques de la DARES, ils s'avèrent que la sous traitance ne représente que 0.36% de l'obligation d'emploi totale dans le secteur privé. Il existe donc en moyenne une marge de manœuvre importante. D'après le rapport IGAS sur les Entreprises Adaptées, ce taux était de 0.23% en 2012.

Positions de l'UNEA et ANDICAT :

Prendre le risque de diminuer l'impact et les fonctionnements actuels de la sous-traitance dans la réponse partielle à l'OETH Mise en danger immédiate de dizaine de milliers d'emplois dans les EA, ESAT et TIH. Ainsi, le rapport IGAS¹ sur les Entreprises Adaptées précisent que « Les entreprises clientes du secteur adapté interrogées par la mission estiment toutes que la possibilité de recourir à la sous-traitance pour s'acquitter de l'OETH constitue **un levier essentiel du développement, voire de la survie, du secteur adapté** »

Le rapport IGAS sur le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés précise que l'acquittement partiel de l'OETH par la sous-traitance constitue un soutien au chiffre d'affaires et à l'équilibre financier de ces établissements, ce qui est en phase avec la proposition N°7 du rapport IGAS sur les modalités de financements de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

2.2 La date de prise en compte du SMIC

La proposition de prendre en compte le SMIC au 1^{er} janvier de l'année de service fait :

Si cette proposition peut avoir un intérêt pour certains clients « grands comptes » pour suivre leur niveau d'équivalences d'emploi en cours d'année, cette proposition n'apporte pas d'amélioration et serait susceptible d'ajouter un travail administratif supplémentaire aux EA et ESAT. En effet, si nous pouvons comprendre l'intérêt des clients de pouvoir récupérer au plus vite le niveau d'équivalence d'emploi, cela sera potentiellement générateur d'erreur d'arrondi, car il est demandé aux structures d'effectuer un récapitulatif annuel.

¹ Rapport IGF-IGAS, Les entreprises adaptées, septembre 2016.

| | Facture 1 | Facture 2 | Facture 3 | Facture 4 | Total si pas de récapitulatif | Total si récapitulatif annuel |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| CAU en € | 2000 | 100 | 180 | 2380 | | 4660 |
| 2000 SMIC | 19760 | 19760 | 19760 | 19760 | | 19760 |
| UB | 0,1000 | - | - | 0,1200 | 0,22 | 0,24 |

Explications : par exemple pour la facture 2, $100 / 19760 = 0.005$ ce qui se traduit par 0.00 Unité Bénéficiaire nous n'arrondissons pas les éléments, nous les tronquons.

Positions et propositions de l'UNEA et ANDICAT :

La réalisation d'une attestation annuelle est suffisante et permet d'éviter des erreurs d'arrondi.

De plus, faire indiquer systématiquement sur une facture, le nombre d'Unité Bénéficiaire généré par cette facture est dangereux, car seules les factures payées peuvent être génératrices d'UB.

2.3 Le périmètre de la dépense :

Aujourd'hui, le périmètre pris en compte dans la formule est précisé dans l'article R5212-9 du code du travail.

Pour rappel celui-ci se détermine de la façon suivante:

CAU = Prix HT des fournitures, travaux ou prestations déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de ventes

Vous devez donc déduire du chiffre d'affaires réalisé notamment :

- Le cout des achats des matières premières
- Le cout des achats de sous traitance pour réaliser la prestation (même si elle est réalisé avec un ESAT ou une EA)
- Les frais de commercialisation (salaires et charges du personnel commercial, frais liés aux agents commerciaux, coûts de communication commerciale,...)

Cette formule qui peut paraître compliquée sert en fait à essayer d'estimer au mieux la part « Main d'œuvre » dans le chiffre d'affaires.

Positions et propositions de l'UNEA et ANDICAT :

L'objectif de cette formule de calcul **est de faire coïncider au mieux** le nombre total d'équivalence d'emploi émis par une Entreprise Adaptée (ou un ESAT) avec le nombre de salariés en situation de Handicap qu'elle emploie.

Le rapport IGAS sur les Entreprises Adaptées précise à ce sujet : *l'étude par la mission des montants de chiffre d'affaires utile (chiffre d'affaires des prestations de sous-traitance auquel sont soustraits les dépenses induites de matières premières, produits, matériaux de construction et les frais de vente) déclarés par les entreprises adaptées à l'AGEFIPH a révélé un certain nombre d'incohérences en comparant ces montants aux*

chiffres d'affaires inscrits dans les comptes de résultat des entreprises adaptées. La mission recommande donc que l'AGEFIPH conduise une enquête à ce sujet.

Il ne faut surtout pas prendre l'intégralité du montant de la commande, car cela conduirait à une surévaluation de l'emploi et constituerait un effet d'aubaine pour les Entreprises. Nous avons d'ailleurs fortement lutté (de 2005 à 2016) avant d'être entendu pour transformer la valorisation dans le secteur privé (qui était basée sur le CA total) pour la ramener sur les modalités de calcul du CAU.

Prendre un pourcentage du montant de la facture n'est pas facile, car en fonction de l'activité pratiquée, le % de CAU dans le CA total varie énormément :

- Il peut être de 10% dans le secteur industriel (fort proportion de matière première)

- Il peut être de 90% dans le secteur tertiaire.

Nous prônons le maintien de la référence du CAU en demandant à ce que les DIRECCTE/ARS puissent à nouveau solliciter l'ensemble des attestations réalisées par les structures

Cas spécifique du calcul la mise à disposition différent de celui de la sous-traitance

Il faut également tenir compte **du cas spécifique de la mise à disposition**, qui est aujourd'hui peut utiliser en Entreprise Adaptée car celle-ci, dans le cadre de l'application de la non lucrativité de la mise à disposition issue de la loi dite Cherpion, ne peut réaliser qu'une prestation à prix coutant, alors que bien généralement, elle continue à pratiquer un accompagnement de la personne pour qu'elle se sente le mieux intégrée dans son poste au sein de l'entreprise cliente.

Proposition UNEA : Une incitation du Client final au regard de la réponse partielle à l'OETH doit être renforcé en abondant le numérateur de la formule de calcul existante des Equivalences d'Emploi des Travailleurs Handicapés ou Unités Bénéficiaires des mises à disposition par le montant HT du cout de la facturation de « l'accompagnement spécifique inclusif »

2.4 Transformer le dispositif d'Unité Bénéficiaire en déduction de l'OETH

Une des pistes de réflexion consiste à modifier la philosophie de la sous traitance.

En effet, elle transformerait le calcul d'une équivalence d'emploi en une dépense déductible de l'OETH.

Position de l'UNEA et ANDICAT :

Techniquement, cela ne change pas énormément de chose, puisque dans la formule de calcul, nous gardons le même numérateur. On évite tout simplement de diviser par 2000 * SMIC et on règle ainsi la question de la date du smic à prendre en compte.

D'un point de vue holistique de l'OETH, nous ne mettons plus en avant un nombre d'Equivalence de collaborateurs en situation de handicap ayant contribué à la sous traitance, mais un montant financier à déduire de l'obligation. C'est beaucoup moins valorisant pour le client final qui n'a de ce fait pas l'impression de concourir à l'emploi.

3. Les Minorations

Afin de ne pas mélanger différents indicateurs, il est envisagé de modifier les modalités de décomptes des Minorations.

Position de l'UNEA et ANDICAT :

Un système de Bonus pourrait être envisagé, notamment dans le cadre des politiques RSE des Entreprises :

- Pour les BOETH de -26 ans ou de plus de 50 ans
- Pour les BOETH bénéficiaires de la RLH
- Pour le BOETH sortant d'une EA ou d'un ESAT
- Pour la mise à disposition ou mise en situation d'un salarié des EA ou d'un ESAT disposant d'un accompagnement spécifique inclusif

Il est là aussi très important de pouvoir valoriser les entreprises qui recrutent un salarié d'un ESAT ou d'une EA.

4. Les Dépenses déductibles

Position de l'UNEA et ANDICAT :

La liste des dépenses déductibles pourraient être reprise en tant qu'indicateur social de leur politique à l'attention des personnes en situation de handicap dans le cadre notamment des accords négociés avec les partenaires sociaux.

5. Les autres points abordés en cours de réunion

5.1 l'ouverture de l'obligation d'emploi à l'ensemble des entreprises de moins de 20 salariés

Position UNEA et ANDICAT :

Il faudrait offrir des solutions clés en main pour les Entreprises de moins de 20 salariés qui se perdent totalement dans la multitude d'acteurs (MDPH, CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, ESAT, EA)

La spécificité des entreprises de petites tailles est la nécessité d'une forte réactivité. Lorsque le besoin se fait sentir, nous devons être en capacité à agir très vite.

L'idée est de pouvoir s'appuyer sur nos structures (EA et ESAT) en tant qu'expertes de l'emploi des personnes en situation de handicap et de leur proposer tout une gamme de services permettant de les aider dans l'embauche, dans le maintien dans l'emploi d'un personnel en situation de handicap et dans la sous-traitance auprès des EA et des ESAT. Les EA et les ESAT ont une couverture territoriale qui est une force et une richesse de notre système permettant d'assurer un relais de proximité avec l'ensemble des interlocuteurs.

5.2 Dispositif incitatif de redistribution des Equivalences d'emploi lorsque l'entreprise dépasse son obligation d'emploi

Position UNEA :

Si l'état réfléchit à un **dispositif incitatif** basé sur une transférabilité d'équivalence d'emplois, il **faudrait absolument que cette proposition soit couplée à l'augmentation de la limite de sous traitance globale dans l'obligation d'emploi** à 2/3 de celle-ci (Soit 4% en l'état actuelle des choses).

Dans ce cas, il pourrait être étudié la possibilité de transférer à un client toute la quote part des emplois au-delà de l'obligation légale. La réforme de l'OETH pourrait envisager un bonus économique ou commercial transférable d'une entreprise à l'autre. Ainsi, une entreprise de 1000 salariés qui a atteint un taux d'emploi de 7% pourrait céder l'équivalence de 10 emplois ($7\% - 6\% * 1000 = 10$) à ses clients. Nous sommes ici sur un principe équivalent à la « taxe économie d'énergie »

Bien sûr, cela demanderait un encadrement très clair de la rétrocession de ces équivalences d'emplois, mais à la manière des EA, des ESAT ou des TIH, cela pourrait permettre à des entreprises de faire bénéficier des équivalences d'emploi (au-delà de leur propre respect de l'obligation légale). Cela pourrait être générateur d'emplois dans des branches où il est parfois compliqué de recruter des personnes en situation de handicap.

5.3 Possibilité d'une économie du budget de l'Etat, vers une solution inspirée sur une proposition de la CNH 2011 non expérimentée

Proposition UNEA

Il a été rapporté à l'UNEA que l'Etat serait très favorable à co-financer les aides au poste à hauteur de 50% de l'enveloppe. Autrement dit, l'Etat souhaiterait qu'en contrepartie du financement d'un « poste », les Entreprises Adaptées créeraient deux emplois durables compensés. Aux EA de trouver les moyens de cette nouvelle forme de co-financement.

Lors de la CNH 2011 (Conférence National du Handicap), il avait été décidé de la mesure suivante dans le cadre de l'amélioration de l'accès au travail des personnes handicapées, pour tous les types de handicap (Page 18 document ci-joint) : « développer l'emploi en entreprises adaptées : en expérimentant la possibilité pour les employeurs (privés et publics) de financer eux-mêmes des postes en EA, en déduction partielle de leur contribution à l'AGEFIPH* ». Il était précisé sur cette mesure que « *Cette possibilité est limitée à des cas particuliers comme un surcroît exceptionnel d'activité et le reclassement d'un salarié inapte, afin de ne pas mettre en danger l'EA en cas d'arrêt par l'entreprise de son financement. ». Cette mesure n'a jamais été expérimentée.

Le rapport IGAS / IGF de septembre 2016 sur les Entreprises Adaptées mentionne dans sa Proposition n° 21 de « Faire bénéficier les entreprises adaptées des aides AGEFIPH de droit commun pour les travailleurs handicapés non concernés par l'aide au poste. ».

En effet, l'impact d'une diminution ou arrêt de création de nouvelles aides au poste obligerait mécaniquement les Entreprises Adaptées à s'orienter vers la Lourdeur du Handicap et ainsi solliciter fortement les budgets de l'Agefiph.

L'Agefiph avait tenté de faire barrage à ce risque dans l'affaire qui l'opposait à Bretagne Ateliers. Le Conseil d'Etat a donné raison à Bretagne Ateliers en février 2017, en considérant les EA comme totalement ordinaire et bénéficiant sur leur propre initiative des programmes de Lourdeur du Handicap de droit commun pour tout salarié ne bénéficiant pas de l'aide au poste.

La Lourdeur du Handicap majorée est aujourd'hui aux alentours de 11 000 euros, si nous devons accompagner 1000 créations de postes, le montant total s'élèverait environ à 11 000 000 euros pour l'Agefiph, cette situation pourrait devenir critique pour l'Agefiph en accumulant d'année en année des sollicitations budgétaires de manière exponentielles.

Le financement d'un poste sur la base actuelle est d'environ 15 766 euros pour un poste. La piste réflexive serait de cofinancer la moitié du poste par l'Etat, 7 882 euros par poste (soit une économie de 50%) et l'autre moitié du poste co-financé par l'Agefiph (soit une économie de 27,7% vis-à-vis de la RLH (Reconnaissance Lourdeur Handicap) à taux plein).

Dans l'exemple de 1000 aides au poste, l'Etat ferait une économie de 7 882 798 euros sur une année et l'Agefiph (dans l'hypothèse d'une utilisation massive de RLH à taux plein) de 3 117 201 euros.

De plus, dans le cadre de la réforme de l'OETH, l'Etat cherche à inciter les entreprises à déployer des démarches volontaires : « D'autres mesures pourraient être à l'étude comme un bonus pour les entreprises qui dépasseraient le quota de 6%, s'inscrivant ainsi dans une logique de RSE.

Dans cette optique, la Plateforme RSE de France Stratégie a été saisie afin d'identifier les leviers les plus efficaces pour encourager les entreprises à prendre des initiatives volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés.

Le gouvernement réfléchit également à une meilleure lisibilité des aides aux entreprises et à une simplification de la procédure de déclaration d'emploi des personnes handicapées (DOETH), notamment pour les TPE-PME. »

L'idée de la piste réflexive, inspirée des propos précédents, serait donc de créer un fond co-financé Etat / Agefiph des aides compensatoires au différentiel de productivité salarial (aide au poste) et à la compensation des surcoûts (sub spécif) des situations de handicap, ce fond serait piloté par la DGEFP et accessible à toutes les EA. »

En d'autres termes, sur la base des engagements du contrat de développement responsable des Entreprises Adaptées, à savoir 1000 aides au poste par an sur les 4 prochaines années, soit 4 000 aides au poste dans ces éventuelles visées de co-financement, nous pourrions trouver de sérieuses sources d'économie budgétaire pour l'Etat, tout en évitant d'obérer les finances de l'Agefiph.

Cette solution combinée à d'éventuelles évolutions structurelles des EA, comme par exemple la modernisation de l'outil de la mise à disposition, ainsi que la mise en œuvre de deux expérimentations, nous serions très probablement en capacité d'atteindre les 100 000 contrats de travail créés sur la période du contrat de développement responsable des Entreprises Adaptées.