



Propositions d'Amendements de l'UNEA

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir
professionnel

25/05/2018

Proposition n°1 : refléter la part importante des collaborations engagées pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

ARTICLE 40

À l'alinéa 18, après les mots « de service, » rajouter les mots « des partenariats »

Exposé sommaire

La valorisation de l'emploi direct dans le cadre de la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la simplification du mécanisme de déclaration de l'OETH modifient profondément les relations jusqu'ici établis avec les acteurs du secteur adapté (entreprises adaptées) et des ESAT (établissements et services d'aide par le travail), étendues depuis quelques années aux travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Si cet article figurant dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel repositionne une partie des coopérations développées entre les entreprises assujetties d'une part, et les entreprises adaptées, les ESAT et les TIH d'autre part, il omet une part importante des collaborations engagées depuis des dizaines d'années pour le développement de l'emploi des personnes qui temporairement ou durablement ne peuvent intégrer une entreprise classique. Or des partenariats indispensables visant à développer la formation ou l'investissement avec les EA, les ESAT ou les TIH existent et doivent continuer à être soutenus.

L'introduction de la mention complémentaire visant les partenariats aux contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de service vient ainsi rééquilibrer le texte et refléter les coopérations performantes pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Proposition n°3 : préciser les aides financières auxquelles donnent droit les travailleurs en situation de handicap employés par les entreprises adaptées

ARTICLE 43

Après l'alinéa 18, rajouter un alinéa ainsi rédigé « 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. »

Exposé sommaire

Cette disposition vient compléter les articles précédents en s'attachant au modèle de financement des entreprises adaptées. Les débats lancés dans le cadre de la loi de finances initiale pour 2018 sur le financement des entreprises adaptées ont souligné la nécessité de simplifier son mode de financement, à le rendre plus lisible et sécurisé.

Une concertation est lancée depuis février dernier avec les services de l'Etat ainsi que la Ministre du travail s'y était engagée en décembre dernier devant la représentation parlementaire. Dans sa déclaration au Sénat, dans le cadre du Projet de loi de finances pour 2018, la Ministre du Travail Muriel Pénicaud s'était engagée à reporter la mise en place de la réforme des entreprises adaptées initialement envisagée pour le 01/07/2018 au 1er janvier 2019. Elle avait confirmé l'engagement de porter le nombre d'aides au poste à 24 036 en 2018 (+ 1 000 / 2017) en conservant le mode de financement de ces aides. Elle a ouvert alors la voie à une concertation approfondie sur les perspectives du secteur du travail adapté au cours du premier semestre 2018. Cette concertation devant porter sur le devenir du modèle des entreprises adaptées, notamment en termes de simplification et d'innovation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, est en cours.

Après avoir réaffirmé sa vocation économique et sociale, il s'agit de préciser les aides financières auxquelles donnent droit les travailleurs reconnus handicapés employés par les entreprises adaptées. Les aides financières apportées par l'Etat prennent la forme de subvention salariale pour l'emploi de personnes en situation de handicap entraînant un déficit de productivité (compensation salariale) et d'une aide destinée à compenser les surcoûts liés aux conséquences du handicap.

Proposition n°4 : préciser les conditions d'application du cadre d'intervention des entreprises adaptées

L'ARTICLE 43

Après l'article L. 5213-19 introduit un c) au 4° du IV de l'article 43, est inséré un article L. 5213-19-1 portant sur l'article L5213-19 du code du travail ainsi rédigé :

« **Art. L. 5213-19-1.** – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de la présente sous-section notamment :

« 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,

« 2° les modalités de l'accompagnement spécifique mentionné à l'article L.5213-13,

« 3° les modalités de détermination et d'attribution des aides de l'Etat mentionnées à l'article L.5213-19. »

Exposé sommaire

Cet article vient compléter l'art. L5213-19 qui précède et introduit la publication d'un décret en Conseil d'Etat pour préciser les conditions d'application de la sous-section portant notamment sur les conditions d'exécution, de suivi, de renouvellement de contrôle et les modalités de suspension ou de dénonciation, les modalités d'accompagnement social et professionnel apportées/proposées aux salariés en situation handicap et les modalités de détermination et d'attribution des aides de l'Etat.

Ces modalités sont fondamentales pour garantir l'avenir, le développement économique et social et la qualité de l'accompagnement délivré au sein des entreprises adaptées.

Proposition n°5 : répondre aux surcoûts sociaux liés à l'embauche de personnes en situation de handicap de plus de cinquante ans en reconversion professionnelle

ARTICLE 43

À l'alinéa 19, il est proposé de rajouter un alinéa ainsi rédigé :

« Vbis). - Dans le cadre du renforcement du cadre d'intervention des Entreprises Adaptées, il est proposé d' inclure les Entreprises Adaptées agréées par l'état en application de l'article L5213-13, à la liste fixée par arrêté ministériel fixant les établissements pouvant bénéficier d'un taux de cotisation (AT/MP) collectif quel que soit leur effectif de salariés ou celui de l'entreprise dont ils relèvent. »

Exposé sommaire

Le rapport IGAS/IGF sur les entreprises adaptées précise que le profil des salariés entrant dans l'entreprise adaptée 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 que l'ensemble des publics en insertion ou en contrat aidé. Les entreprises adaptées ont été particulièrement attentives et « bon élèves » 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 vu être radiés 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.