

# **Concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées**

## **Propositions de la CFE-CGC en vue de la Bilatérale du jeudi 1<sup>er</sup> mars 2018**

### **1. Comment pérenniser le système de financement de l'emploi des personnes en situation de handicap ?**

---

**Pour la CFE-CGC le taux de 6% n'est plus adapté à la réalité de la reconnaissance des situations de handicap.**

Le rapport IGAS propose d'ajuster le taux à 6,6%, qui est le taux des personnes en âge de travailler reconnues travailleurs handicapé.

Ce taux de 6,6% minore la réalité : il ne tient pas compte de grand nombre de personnes en âge de travailler qui n'osent pas ou ne souhaitent pas entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap. Si l'on reprend les chiffres utilisés par le rapport, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, la population « en situation de handicap » s'élève à 14%.

De plus, la CFE CGC estiment que ces propositions et perspectives sont celles du court terme. En effet, nous travaillons plus longtemps et donc « fabriquons le handicap » et la prise en compte du handicap psychique qui est aujourd'hui un sujet majeur dans le monde du travail ne semble pas avoir été comptabilisée...

Nous ne validons donc pas un taux de 6.6% qui est un taux dit à court terme, et souhaitons un taux projecteur des 20 prochaines années pour une pérennité de la politique handicap.

Nous proposons à ce que le taux soit élevé à 9 %

Dans le cas où ce taux ne serait pas retenu, nous demandons à ce que le taux choisi résulte d'une étude de l'INSEE ou la DARES qui prenne les paramètres ci-dessus en considération.

**En outre, la CFE-CGC souligne que l'augmentation de ce taux n'est pas une solution pérenne, puisqu'une fois l'objectif atteint les fonds s'épuiseront à nouveaux.**

Pour un système de financement plus pérenne la CFE-CGC propose que la contribution des entreprises et administrations qui ne remplissent pas l'OETH, s'accompagne d'une logique incitative à l'embauche mais également au maintien dans l'emploi.

A cet effet, la CFE-CGC propose une contribution assise sur la masse salariale qui soit assortie d'un système de bonus / malus :

Ce système aurait pour but de récompenser, par une minoration du taux par exemple, les situations suivantes :

- Un taux atteint ou dépassé
- Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Un réel effort de reclassement suite à un avis d'inaptitude (en permettant au salarié ou agent de tester son aptitude sur d'autres postes par exemple)

A l'inverse, des malus (taux majoré) pourraient être attribués dans les situations suivantes :

- Taux de licenciement pour inaptitude dépassant un certain seuil ;
- Taux de mise à la retraite (imputable ou non au travail) suite à une situation de handicap
- Taux de reconnaissances de handicap faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dépassant un certain seuil ;

**Enfin, la CFE-CGC rappelle l'urgence qu'il y a à sécuriser les fonds, sécurité depuis trop longtemps ébranlée par des exonérations et des ponctions.**

La CFE-CGC rappelle son opposition totale aux exonérations des cotisations des universités et du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'agriculture et de la mairie de paris. Nous souhaitons une politique juste et équitable pour tous, sans dérogations et ou exonérations.

Cette exonération a d'ailleurs été pointée par le Rapport IAGS de décembre 2017 sur le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Selon le rapport, une solution pour résoudre le problème financier du Fiphfp serait de supprimer cette dérogation et ces exonérations.

Aussi nous estimons que les entreprises et les administrations de la fonction publique qui n'ont pas honoré leurs contributions du FIPFHP ou de l'Agefiph, fassent l'objet d'un contrôle renforcé sur leur BOETH, et que le temps de l'instruction des situations, les droits de l'AGEFIPH et du FIPFHP soient suspendus. La politique handicap et ses indicateurs nécessitent dorénavant des indicateurs fiables et une prise en compte des réalités du monde du travail des personnes en situation de handicap.

Enfin, nous attirons l'attention sur des ponctions financières utilisées pour des politiques publiques qui n'ont rien à voir avec le handicap : trois fois 29 millions d'euros ont été ponctionnés sur les deux fonds durant trois ans.

A cet égard la CFE CGC demande que les sommes qui n'ont pas été au profit de la politique handicap et qui ont été ponctionné à hauteur de trois fois 29 millions d'euros soient reversés afin de mettre en place la nouvelle politique que vous souhaitez mettre en place, avec des vrais moyens, une communication simple et accessibles pour tous et partout et avec une information transmise dans l'ensemble des milieux professionnels et des administrations, avec un lancement solennel déroulé dans l'ensemble des préfecture de région avec la présence de madame la secrétaire d'état.

## **2. Faut- il étendre l'OETH aux entreprises et administrations de moins de 20 salariés ou agents ?**

---

La CFE-CGC est favorable à ce que les entreprises ou administrations (collectivités territoriales par exemple) de moins de 20 salariés contribuent à l'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet, des structures de petite taille sont propices à un accueil plus personnalisé et humain des personnes, et on peut observer que les relations qui se tissent dans de telles organisations peuvent être facteur d'un meilleur maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## **3. Faut- il que l'emploi indirect permette de remplir l'OETH ?**

---

Pour la CFE-CGC, il faut encourager le travail dans les EA ou ESAT sans lesquelles les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire, n'aurait aucune d'activité. Le fait que entreprises puissent remplir une partie de leur OETH par ce taux permet de soutenir des activités.

Cette possibilité doit cependant s'accompagner :

- D'un plafond : l'emploi indirect doit laisser une place à l'emploi direct ;
- De droits dignes de ce nom concernant les personnes qui travaillent dans les EA ou ESAT, notamment concernant leur retraite et leur protection sociale.

A cet effet, la CFE-CGC propose que les entreprises qui emploient de manière indirecte des personnes handicapées, prennent en charge une cotisation retraite pour ces dernières ainsi qu'une couverture mutuelle à hauteur de 50%.

## **4. Faut-il intégrer la DOETH dans la DSN ?**

---

La CFE-CGC émet des réserves sur ce point en fonction des réponses aux questions suivantes:

Qui s'occupera de la gestion de la partie OETH de la DSN ?

Comment garantir un système efficace liant la Sécurité Sociale en charge de la DSN, les organismes collecteurs des fonds, et la DIRCECCTE chargée d'agréer les accords qui permettent aux entreprises de ne pas verser de contribution aux fonds ?

## **5. Faut-il modifier la liste des bénéficiaires de l'OETH ?**

---

La CFE-CGC est favorable au maintien des stagiaires et intérimaires en situation de handicap dans les BOETH. Cette expérience constitue une passerelle vers un emploi plus pérenne en milieu ordinaire.

En revanche, pour la CFE-CGC, les conjoints, concubins et pacsés des personnes mentionnées à l'article L 241-3 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre doivent continuer à bénéficier d'une aide à l'emploi, mais qui ne s'impute pas sur l'aide aux personnes en situation de handicap.

Enfin, il est inconcevable pour la CFE-CGC, de pérenniser un système qui récompense les entreprises qui créent du handicap. En effet, les victimes d'AT ou de MP entraînant une IPP ou ATI supérieure ou égale à 10%, entrent dans les bénéficiaires de l'OETH. Si la CFE-CGC est favorable à ce que ces personnes puissent bénéficier des mesures prévues pour les BOETH sans avoir à passer par une demande RQTH, elle s'oppose fermement à ce que ces personnes soient comptabilisées dans le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

## **6. Les ECAP doivent-ils être soumis à l'OETH sans minoration ?**

---

Pour la CFE-CGC, il existe des postes qui ne peuvent être ouverts à toute situation de handicap sans créer de risque pour des tiers ou pour lui-même : quelle situation de handicap pourrait permettre à un officier navigant de l'aviation civile de travailler avec un handicap sans qu'aucun risque n'en résulte pour les passagers ?

En revanche, certaines catégories d'emploi visées par la minoration ne sont pas justifiées : la catégorie « maçons qualifiés » peut être ouverte à toute personne en situation de surdité par exemple.

Ainsi, la CFE-CGC propose que seules les activités parmi les ECAP, dont l'ouverture au handicap engendrerait un risque pour les tiers ou pour la personne elle-même, bénéficient de cette minoration.

## **7. Faut-il maintenir les accords agréés comme moyen de remplir l'OETH ?**

---

La CFE-CGC est favorable à ce que les accords agréés permettent aux entreprises de remplir leur OETH dans le sens où cela incite à la négociation et permet aux partenaires sociaux de dialoguer sur le sujet.

Pour la CFE-CGC, il faut davantage inciter à la négociation d'accords d'entreprise sur le sujet, que ce soit par le biais d'accords agréés ou non.

De même il faut inciter les trois versants de la fonction publique à faire des conventions.

A ce titre nous proposons d'unifier les termes accord ou conventions pour parler le même langage dans la Fonction Publique et dans le monde de l'entreprise.

La CFE-CGC demande à ce que la négociation handicap soit une obligation dans les entreprises et administrations au même titre que la négociation égalité homme femme, et non pas une thématique abordée de manière optionnelle lors de cette dernière.

Par ailleurs, pour inciter à des actions au-delà d'une négociation, la CFE-CGC propose que cette négociation s'accompagne du système existant pour l'égalité homme/femmes : un plan d'action à défaut d'accord, s'accompagnant d'un malus dans le système de cotisation sur la masse salariale décrit au point 3, à défaut d'accord ou de plan d'action.

En outre, la CFE-CGC demande à ce que les accords handicaps, qu'ils soient agréés ou non, ne soient valides que sous réserve des éléments suivants :

- un correspondant handicap formé sur le sujet du handicap pour les entreprises ou administrations au-delà d'un certain seuil,
- une formation à destination des différentes parties (direction / hiérarchie intermédiaire et équipes) contre la stigmatisation et en faveur de l'accueil des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et la fonction publique.

Enfin, pour que les acteurs de la négociation s'emparent du sujet de manière efficiente, ils doivent bénéficier d'une formation :

Les membres du CSE ou si elle existe, de la commission santé, bénéficient d'une formation en santé. Cependant la loi prévoit que cette formation en santé doit avoir pour objet la mesure et la prévention des risques, ainsi que l'analyse et l'amélioration des conditions de travail.

La CFE-CGC demande à ce que cette formation comprenne obligatoirement une partie sur le handicap.

## **8. Comment accompagner l'insertion / le retour à l'emploi des personnes de l'encadrement en situation de handicap**

---

S'agissant de la population de l'encadrement, les problématiques d'insertion et de retour à l'emploi sont spécifiques, que ce soit du point de vue du handicap (accompagner le handicap psychique lié à l'épuisement professionnel par exemple), ou des caractéristiques des

personnes (plus diplômées et plus âgées que la moyenne des demandeurs d'emplois en situation de handicap).

Une aide spécifique doit donc être apportée à ces problématiques particulières.

Pour la CFE-CGC, Pole emploi doit rediriger les cadres en situation de handicap vers un organisme qui les prenne en charge en fonction de ces spécificités. Il pourrait s'agir de l'APEC dans la mesure où des conseillers soient formés aux problématiques et aux dispositifs pouvant être sollicités pour ces populations de l'encadrement en situation de handicap.

De même nous estimons que la Fonction Publique doit être innovante et proposer une prise en compte des cadres en encadrants pour la gestion de leurs parcours professionnels lorsqu'ils sont en situation de handicap. Nous notons que les difficultés des encadrants et des cadres dans la FP sont plus difficilement gérables pour obtenir des passerelles ou des reclassements. C'est un vrai sujet qui renvoie à l'égalité des chances et aux déroulements de carrière.