

# PROPOSITIONS



## Plan de relance de l'emploi : les propositions de la FNATH en faveur des travailleurs handicapés.

JUILLET 2020

# S O M M A I R E

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>L'emploi</b>	<b>5</b>
Les propositions de la FNATH	6
<b>Le maintien dans l'emploi</b>	<b>7</b>
Les propositions de la FNATH	8
<b>La formation</b>	<b>10</b>
Les propositions de la FNATH	11
<b>L'emploi adapté et protégé</b>	<b>13</b>
Les propositions de la FNATH	14
<b>L'égalité de traitement</b>	<b>15</b>
Les propositions de la FNATH	16

# Introduction

Le Premier ministre, Jean Castex, a présenté mercredi 15 juillet devant l'Assemblée nationale la feuille de route du nouveau Gouvernement dans son discours de politique générale. Il a fait de la lutte contre le chômage "**la priorité absolue des 18 prochains mois**". Il a précisé que "**la première urgence**" sera les jeunes, qui sont "**les premiers touchés par la crise**" et qu'un "**plan jeunesse sera discuté avec les partenaires sociaux**".

Sans nier l'absolue nécessité d'un plan envers la jeunesse, la FNATH demande que l'emploi, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fassent l'objet de toutes les attentions du Premier Ministre et de la Ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion, Madame Élisabeth Borne.

En effet, les travailleurs handicapés sont aujourd'hui deux fois plus au chômage que le reste des demandeurs d'emploi. De plus, le handicap, selon le dernier rapport du défenseur des droits est la première cause de discrimination, et les saisines de ce dernier sur cette question sont majoritairement liées à l'emploi. La gravité de la crise que nous subissons sera, si rien n'est fait, un nouvel accélérateur de ces inégalités.

**Si l'absence de Ministre délégué au handicap nous questionne et nous inquiète même, l'annonce du Premier ministre de la tenue prochaine d'une conférence nationale du handicap est pour la FNATH un signal positif dont nous souhaitons d'ores et déjà nous saisir en faisant des propositions pour que les personnes en situation de handicap ne soient pas les sacrifiées de cette crise.**

Il reste que le Gouvernement doit absolument, dès à présent, intégrer dans son plan de lutte contre le chômage les spécificités des personnes en situation de handicap.

Il est ainsi envisagées des mesures dans le cadre du plan pour l'emploi des jeunes (prime à l'embauche prendra la forme d'un versement trimestriel de 1.000 euros / 300.000 "**parcours et contrats d'insertion**" / 100.000 places supplémentaires en service civique, dans les six mois). De même, la priorité des priorités pour le Gouvernement et au surplus, devant la crise sociale qui s'annonce, est de mettre sous contrôle l'hémorragie silencieuse des licenciements pour inaptitude.

La FNATH appelle instamment le Gouvernement à prendre la mesure de cette machine à fabriquer de la précarité et de l'exclusion, dans un climat qui entretient la culture de l'ignorance sur ce sujet majeur pour l'emploi des personnes en situation de handicap acquis au cours de la vie, après une maladie, un accident, un état d'usure (professionnelle ou non).

Le chiffre de 70 000 personnes licenciées par inaptitude par an au plan national est en général retenu par les derniers rapports.

Suite à une expérimentation réalisée à l'initiative de Pôle emploi sur 5 régions mobilisant des conseillers, choisis, pour la partie Rhône-Alpes de la région AURA, parmi les référents handicap, le nombre des licenciements pour inaptitude était supérieur à 10 000 sur la seule Région en 2016.

# L'emploi

L'emploi des travailleurs handicapés va, on le sait, subir la crise de plein fouet. Bien entendu, l'accompagnement de Pôle emploi et de Cap emploi sera primordial. A ce titre, le rapprochement Pôle emploi / Cap emploi, visant à créer un seul point d'entrée via un diagnostic partagé et une offre d'accompagnement personnalisée pour les demandeurs d'emploi, est une avancée significative.

Cependant, il nous semble important de rappeler qu'une partie des demandeurs d'emploi en situation de handicap nécessite un accompagnement très spécifique et une prise en charge spécialisée. **Le rapprochement ne doit, pas à terme, se transformer en une intégration dilution complète des Cap emploi dans les Pôle emploi, afin que la prise en charge des personnes en situation de handicap qui en ont le plus besoin ne soit pas noyée dans la très large offre de service des pôles emploi et se dégrade.**

La plateforme numérique nationale "[monparcourshandicap.gouv.fr](https://monparcourshandicap.gouv.fr)" d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap s'annonce comme un outil attendu depuis longtemps, qui permettra un accès égal à l'information.

La première brique sur l'emploi donne déjà aux personnes en situation de handicap un nombre important d'information à destination des personnes en situation de handicap, mais elle reste inconnue des personnes elles-mêmes. La FNATH, par le conseil juridique, le soutien et l'écoute qu'elle apporte aux personnes en situation de handicap pourrait apporter un service utile à la plateforme.

**Le renforcement des aides du FIPHFP et de l'AGEFIPH auprès des travailleurs handicapés et des employeurs sur l'appui à l'embauche et les moyens de compensation a déjà débuté et doit être amplifié.** Pour exemple, la chaîne de déplacement ne doit plus être un frein à l'emploi, à la formation ou au maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Les annonces faites par le Premier ministre d'augmentation du nombre d'emploi aidés ne doivent pas uniquement concerner les jeunes, mais aussi les personnes en situation de handicap, qui doivent rester prioritaires dans l'accès à ces contrats. **Les seniors en situation de handicap, dont le taux d'emploi chute de manière très importante dès l'âge de 50 ans, doivent bénéficier de mesures spécifiques pour leur permettre de poursuivre une activité professionnelle.**

Par ailleurs, les annonces favorisant l'emploi public, notamment dans les collectivités territoriales, doivent profiter aussi aux travailleurs en situation de handicap.

Le recours aux contrats en alternance doit être facilité pour les personnes en situation de handicap. L'emploi accompagné qui va prochainement être mené par les Cap emploi comme cela a été annoncé avant le remaniement ministériel pourra, dans certaines situations, favoriser la réussite des travailleurs handicapés et rassurer les employeurs.

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

**Proposition 1** : Maintenir les travailleurs handicapés comme public prioritaire concernant l'accès aux contrats aidés,

**Proposition 2** : Rendre les contrats aidés plus attractifs pour les employeurs en rehaussant le niveau de prise en charge à 75%,

**Proposition 3** : Rendre à nouveau accessible aux employeurs privés les contrats aidés, notamment dans les TPE/PME,

**Proposition 4** : Proposer pour les contrats aidés un taux spécifique de prise en charge à hauteur de 90% pour l'embauche de travailleurs handicapés de 55 ans et plus,

**Proposition 5** : Réserver, lors de la mise en place des emplois publics annoncés dans les fonctions publiques territoriales, un taux à minima de 6% d'embauche de travailleurs handicapés,

**Proposition 6** : Favoriser l'emploi accompagné pour les contrats en alternance, pour lesquels des besoins spécifiques ont été identifiés,

**Proposition 7** : Promouvoir la plateforme « [monparcourshandicap.gouv.fr](http://monparcourshandicap.gouv.fr) »,

**Proposition 8** : Restaurer dans la déclaration de l'obligation d'emploi la majoration pour les moins de 26 ans.

# Le maintien dans l'emploi

Depuis de nombreuses années, nous faisons le constat d'un nombre extrêmement faible de maintiens dans l'emploi au regard des licenciements pour inaptitude prononcés. Nous saluons à ce titre les indicateurs de suivi sur le sujet, construits avec la DGEFP dans le cadre des travaux menés par le CNCPH.

Le travail mené par les services de santé au travail, les Cap emploi et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (cellules PDP) doivent aujourd'hui être mieux coordonnés.

Le dispositif d'accompagnement employeur/salarié handicapé pour prévenir la désinsertion professionnelle qui a mis en place en 2020 des plateformes expérimentales, est une avancée qui va dans le sens d'une meilleure coordination. Le pilotage de la plateforme est confié aux CPAM, et permet un travail conjoint entre les différents médecins. L'AGEFIPH apportera des moyens financiers à cette expérimentation.

Toutefois, la FNATH s'inquiète de la neutralité de prise en charge des salariés, alors qu'encore aujourd'hui de nombreux médecins du travail sont directement rémunérés par l'entreprise à laquelle ils sont rattachés.

La visite de pré-reprise est un outil encore trop méconnu des salariés, alors qu'elle est essentielle pour permettre la recherche de solutions évitant le licenciement pour inaptitude si elle est utilisée suffisamment en amont. Par ailleurs, son appellation amène certains salariés à penser que s'ils font cette visite c'est pour reprendre le travail alors qu'ils ne sont pas encore aptes. Il convient donc de pouvoir expliquer et promouvoir son utilité.

L'emploi accompagné est un dispositif nécessaire pour permettre l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peu autonomes dans leurs démarches. Dans les faits, ce dispositif est aujourd'hui bien mobilisé pour les demandeurs d'emploi mais beaucoup moins sur les questions de maintien dans l'emploi. Concernant la possibilité de mobiliser le dispositif pour des personnes qui sont déjà en emploi, il nous semblerait plus efficace de confier cette mission au réseau Cap emploi, déjà en charge du maintien dans l'emploi. Cela a d'ailleurs été confirmé suite au remaniement ministériel. Il est constaté sur le terrain une prise en charge morcelée qui amène parfois à un aménagement insuffisant du poste de la personne.

En effet, il apparaît dans les accompagnements menés, qu'il est souvent nécessaire de retravailler les moyens de compensation. Le réseau des Cap emploi dispose déjà de liens étroits avec les médecines du travail et connaît toutes les techniques d'aménagement des situations de travail. Il conviendrait de leur allouer des moyens complémentaires pour assurer un suivi régulier. Cela permettrait une prise en charge globale de la situation de la personne.

D'autre part, la nécessité de conserver son emploi après 55 ans pour une personne en situation de handicap est primordiale pour lui permettre l'accès à une retraite décente. Cela est déjà complexe pour les personnes dites valides (cf : rapport Bellon), c'est encore plus compliqué pour les personnes en situation de handicap.

La retraite progressive répond partiellement à cette nécessité. Toutefois une attention particulière doit être portée aux travailleurs handicapés âgés (55 ans et plus), et dont la situation de santé peut amener à un licenciement pour inaptitude. En effet, on sait qu'il sera extrêmement difficile pour eux de retrouver un emploi, d'autant plus avec le contexte de crise que nous connaissons. Au-delà du départ en retraite anticipée, le dispositif RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap) pourrait être élargi.

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

**Proposition 9** : Renforcer la coordination entre le médecin du travail, les médecins conseil via notamment les cellules PDP et les Cap emploi, pour éviter les ruptures de droits qui compromettent les recherches de solutions adaptées,

**Proposition 10** : Informer tous les salariés en arrêt de plus de 3 mois de la possibilité de faire une visite de pré-reprise, en expliquant l'utilité de cette visite et les modalités,

**Proposition 11** : Systématiser les visites de pré-reprise pour anticiper les modalités de reprise d'emploi du salarié, et éviter les licenciements pour inaptitudes prononcés par manque de temps pour rechercher une solution pérenne,

**Proposition 12** : Mieux mobiliser l'emploi accompagné dans les situations de maintien pour éviter les ruptures le coordonner avec les interventions d'aménagement des situations de travail faites par Cap emploi lorsque cela est nécessaire.

**Proposition 13** : Mettre en place un dispositif de protection pour éviter les licenciements pour inaptitude des seniors, en permettant soit un départ en retraite anticipé sans perte de droits, soit de mobiliser de manière plus large le dispositif RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap). Dans cette dernière hypothèse, il conviendra d'ouvrir ce dispositif aux agents de la Fonction Publique et il conviendra que l'Etat abonde les financements de l'AGEFIPH sur cette mesure,

**Proposition 14** : Mettre en place pour les travailleurs dont l'état de santé le nécessite, un processus de cessation progressive d'activité dès 55 ans sans perte de droits.

# La formation

L'augmentation du niveau de qualification et le développement des compétences des personnes en situation de handicap sont des éléments essentiels. Il conviendra aussi de porter une attention particulière aux travailleurs en situation de handicap seniors qui rencontrent fréquemment des difficultés d'accès aux formations en raison de leur âge.

Les formations préalables de remise à niveau sont essentielles pour que les personnes en situation de handicap, qui ont un niveau de formation inférieur, puissent ensuite accéder à des formations certifiantes ou diplômantes. La majoration du CPF est une satisfaction, mais sa mobilisation reste souvent complexe pour les demandeurs d'emploi qui doivent être mieux accompagnés.

Les salariés menacés de licenciement pour inaptitude peinent aussi parfois à mobiliser leur CPF en raison des conditions d'accès, par ailleurs en fin d'année, par manque de budget des OPCO, il est difficile d'obtenir un accord de financement. On peut aussi citer le cas où le projet de formation demandé n'est pas en lien avec les financements accordés par l'OPCO (ex : la personne travaille dans les métiers de la santé et souhaite faire une formation diplômante en informatique pour rechercher un emploi compatible avec son état de santé).

**Dans les deux cas un système de financement exceptionnel devrait pouvoir se mettre en place, soit pour éviter le licenciement pour inaptitude, soit pour permettre à la personne de faire une formation compatible avec ses contre-indications médicales.**

L'objectif de doubler le nombre d'apprentis en situation de handicap nécessite l'implication des entreprises privées mais aussi du secteur public encore trop frileux sur ses engagements en matière d'apprentissage. L'expérimentation sur 5 ans permettant la titularisation des apprentis en situation de handicap sera peut-être un levier.

**Si la mobilisation des missions locales est importante, il ne faut pas oublier que la moyenne d'âge des personnes en situation de handicap est de 46 ans**, et nécessite donc l'implication de Pôle emploi et des Cap emploi dans cette démarche. L'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap doit être une priorité.

Concernant les CRP, la question des moyens, qui ne sont certes pas à traiter dans le décret à venir, aura des conséquences. En effet, le décret élargit la liste des publics qui auront accès aux CRP, alors que les délais d'attente pour accéder à une formation ou à une pré-orientation sont déjà très longs.

De plus, même si un travail important a déjà été opéré, il reste un certain nombre de contenus de formations qui ne sont plus ou mal adaptés aux besoins du marché du travail, et mériteraient d'être toilettés pour devenir un outil d'inclusion sur le marché de l'emploi.

La réforme de l'assurance chômage de 2019 pénalise lourdement les travailleurs handicapés, dont on sait qu'ils sont 2 fois plus victimes du chômage que les autres, et que leur retour à l'emploi se fait le plus souvent que sur des contrats précaires inférieurs à 6 mois.

Par ailleurs, les salariés licenciés pour inaptitude ayant peu travaillé n'auront pas de droits au chômage ou insuffisamment pour engager un parcours de reconversion souvent long (entre 6 et 24 mois).

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

**Proposition 15** : Favoriser la formation des seniors en proposant des formations courtes et opérationnelles adaptées au métier visé et faciles d'accès (simplification),

**Proposition 16** : Proposer des remises à niveau adaptées aux capacités d'apprentissage des personnes, pour leur permettre d'engager ensuite un parcours certifiant ou diplômant,

**Proposition 17** : Permettre aux personnes qui ont besoin en raison de leur situation de santé de se reconvertir, de pouvoir mobiliser leur CPF sur une formation sans lien avec l'OPCO dont elles dépendent. Prévoir un accès prioritaire pour éviter les ruptures de parcours et l'entrée en précarisation,

**Proposition 18** : Mieux suivre les apprentis en situation de handicap et leurs employeurs, afin d'une part de favoriser les embauches, et d'autre part d'éviter les ruptures de contrat. Les mesures prises sur l'alternance devront aussi profiter aux personnes en situation de handicap.

**Proposition 19** : Réduire les délais d'attente en pré-orientation dans les CRP en ouvrant des sessions supplémentaires. Les délais d'attente sur certaines formations atteignent parfois plus de 18 mois, ce qui est trop long pour des personnes en attente d'emploi et parfois sans ressources,

**Proposition 20** : Un certain nombre de contenus de formations de CRP ne sont plus ou mal adaptés aux besoins du marché du travail, et mériteraient d'être toilettés pour devenir un outil d'inclusion sur le marché de l'emploi.

# L'emploi adapté et protégé

La transformation des ESAT pour s'ouvrir au milieu ordinaire est un nouvel atout pour l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière.

La FNATH attire l'attention sur les risques du milieu ordinaire de travail pour certains publics en situation de handicap qui ne seraient plus accompagnés socialement et psychologiquement. Les personnes victimes d'addictions par exemple peuvent renouer avec l'addiction lorsqu'elles se retrouvent seules dans un logement et sans accompagnement périphérique. La FNATH soutient le fait de favoriser les sorties vers le milieu ordinaire, mais de manière encadrée et avec un suivi à long terme. L'emploi accompagné pourrait être une réponse, mais le nombre d'accompagnement est déjà insuffisant. On constate des délais d'attente de prise en charge alors que la personne a bien reçu sa notification d'accompagnement via la MDPH. Si nous ne remettons aujourd'hui pas en cause cette nécessité de travailler à des sorties vers le milieu ordinaire, la crise que nous subissons va rendre complexe cette possibilité.

Dans le même temps, les ESAT et les entreprises adaptées sont déjà frappés de plein fouet par la crise et risquent, dès la rentrée, de voir certains de leurs marchés non reconduits, bloquant ainsi de nouvelles entrées dans les ESAT ou de nouvelles embauches dans les entreprises adaptées.

Les CDD tremplins, qui se mettent petit à petit en place dans les entreprises adaptées, s'avèrent sur les premiers retours un outil efficace d'insertion dans l'emploi. Là encore, la crise actuelle risque d'engendrer une baisse significative des recrutements en CDD tremplin mais aussi des difficultés pour les personnes à trouver un emploi pérenne à la fin du CDD tremplin.

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

Proposition 21 : Mobiliser la centaine d'entreprises ayant signée au mois de novembre 2019 un manifeste visant à garantir une meilleure inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, afin qu'elles maintiennent sur les prochaines années leurs engagements en matière de mobilisation de prestations du secteur protégé,

Proposition 22 : Mobiliser les employeurs publics pour qu'ils affectent à minima dans les mêmes proportions une partie de leurs marchés vers les EA et ESAT,

Proposition 23 : Accompagnement économique et financier de l'État pour permettre aux EA et ESAT de retrouver leur niveau de chiffre d'affaires d'avant la crise sanitaire,

Proposition 24 : Soutenir les entreprises qui embauchent sur des contrats d'au moins 12 mois une personne en situation de handicap sortant d'un CDD Tremplin via une prime du FIPHFP ou de l'AGEFIPH, en fonction du secteur d'activité.

# L'égalité de traitement

Si l'égalité de traitement au sens large des personnes en situation de handicap dans l'emploi doit être une priorité, notamment dans la prise en compte de la nécessaire accessibilité des lieux et des postes de travail (dans l'entreprise ou en télétravail), la FNATH souhaite attirer l'attention sur un point spécifique : La loi du 11 février 2005 liste les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; ceux-ci sont repris dans l'article 5212-13 du code du travail. Ces bénéficiaires sont comptabilisés par les employeurs dans le cadre de leur obligation d'emploi comme travailleurs handicapés sans présentation d'une RQTH.

Cependant, lorsque ces personnes souhaitent bénéficier de certaines formations, d'un contrat aidé (ex : Alternance ou contrats PEC) la RQTH est exigée, entraînant ainsi des retards et des démarches administratives, générateurs d'inégalités d'accès aux droits entre les travailleurs handicapés.

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

**Proposition 25 : Harmoniser et faciliter l'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés en rendant éligibles tous les bénéficiaires visés à l'article L5212-13 du code du travail à l'exception des bénéficiaires mentionnés à l'article L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.**

Dans son discours de Politique Générale, le Premier ministre a annoncé une loi organique visant à mettre en place un droit à la différenciation des territoires. **Si la FNATH partage, concernant l'emploi, le fait de prendre en compte des particularités liées aux territoires, et notamment de pouvoir consacrer des moyens dédiés à des formations spécifiques ou au soutien des employeurs publics ou privés, elle appelle en revanche à une harmonisation de l'accès dans les MDPH.** En effet, on constate des différences d'appréciation entre les territoires, qui entraînent des différences d'accès aux droits (décision d'AAH, orientation en ESAT ou en CRP, obtention d'une AVS ou d'une aide humaine...).

## PROPOSITIONS DE LA FNATH

**Proposition 26 : Mettre en place au sein de la CNSA une mission d'observation sur les décisions rendues par les MDPH, pour éviter des interprétations différentes des textes dans les territoires et de ce fait une inégalité d'accès aux droits.**