

## La dynamisation de l'emploi des personnes en situation de handicap avant tout !

Depuis plusieurs années maintenant, l'Association des Paralysés de France fait part de ses inquiétudes sur le front de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En dépit d'une obligation d'emploi qui est inscrite dans la législation depuis 1987, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap évolue faiblement.

La loi du 11/2/2005 a redonné un coup de fouet à cette obligation en faisant progresser le nombre de personnes en situation de handicap identifiées en emploi. Cependant la dégradation concomitante de l'environnement économique et social global a fait progresser le nombre de personnes en situation de handicap au chômage, exclues du monde de l'emploi pour beaucoup, tandis qu'aucun endiguement efficace des licenciements pour inaptitude n'était réellement développé.

Cette année, le cap désastreux et symbolique du demi-million de demandeurs d'emploi en situation de handicap va être atteint.

La couverture apportée par les accords d'entreprises ou de branche reste résiduelle. Seuls 1 million de salariés sur 25 millions sont couverts par le périmètre d'un accord agréé sur le handicap, tandis que leurs résultats globaux en termes d'emploi direct restent relativement modestes. Pour l'APF, si le dialogue social dans l'entreprise est un sujet nécessaire, il reste insuffisant.

Au regard du débat désormais lancé par le gouvernement sur le sujet, l'APF souhaite rappeler les 5 principes essentiels sur lesquels l'APF souhaite qu'il ne soit pas dérogé.

Les enjeux majeurs sont ailleurs alors que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap est confronté à un véritable changement de paradigme : davantage de personnes malades ou en situation de handicap en emploi, davantage en recherche d'emploi alors que les collectes enregistrées par l'Agefiph et le Fiphfp, principaux financeurs de l'action publique, décroissent inexorablement. Ce décrochage entre les besoins des entreprises et des personnes en situation de handicap et les moyens pour y répondre est désormais une réalité à laquelle il est indispensable et urgent de s'atteler. L'APF formule 6 propositions d'action.

### L'APF appelle à un plan d'accès et de maintien dans l'emploi ambitieux

L'APF appelle depuis plusieurs années à la mise en place d'un plan d'accès et de maintien dans l'emploi ambitieux sans pour autant être entendue.

Les filets de sécurité déployés (RQTH, programme d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP, engagement de la CNAM sur la prévention de la désinsertion professionnelle, mobilisation de l'offre de formation tant pour les salariés avec les OPCA que pour les demandeurs d'emploi via le FPSPP ou les Régions notamment) restent insuffisants pour réduire l'exclusion professionnelle et sociale dont sont victimes de trop nombreuses personnes en situation de handicap.

### Les outils de la négociation collective

La négociation collective au sein de l'entreprise repose sur **deux outils** : la négociation annuelle obligatoire, les accords handicap.

**Les informations concernant leur mise en œuvre sont largement imparfaites. La maîtrise de la question du handicap par les acteurs de l'entreprise reste très largement imparfaite et insuffisamment relayée.**

## Les 5 principes sur lesquels l'APF souhaite ne pas déroger

L'APF souhaite que la discussion qui s'ouvrira le 04/02/2016 respecte les 5 principes suivants :

- 1) Réaffirmer l'**intangibilité de l'obligation d'emploi et du quota fixé à 6%** pour l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus qu'elles soient ou non sous accord
- 2) Renforcer la priorité donnée à l'**emploi direct**
- 3) Améliorer la **qualité et les résultats** des accords existants
- 4) Rendre **lisibles et cohérents** les outils et les offres existants
- 5) Respecter l'**équité territoriale** tout en favorisant les innovations et dynamiques territoriales

*Le présent document intègre les 6 propositions de l'APF et l'analyse détaillée.*

Après avoir garantie la stricte application des **5 principes** énoncés ci-avant,

## Les 6 propositions APF

*Pour « Dynamiser les  
négociations collectives  
en entreprise sur le  
handicap »*

### Proposition n°1 – Veiller que les consultations relatives aux politiques sociales dans l'entreprise intègrent le handicap

- **S'assurer** que les consultations sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi obligatoires intègreront **effectivement et spécifiquement les questions de handicap** dans les entreprises ou les branches puisque celles-ci seront intégrées dans un « grand tout »
- **Mettre en place une mesure d'impact** sur des populations cibles, dont le handicap

**Proposition n°2 – Garantir une meilleure maîtrise des questions spécifiques liées au handicap (législation, outils, dispositifs ...)** par les acteurs de l'entreprise, négociateurs, partenaires sociaux **en développant des dispositifs de formation ouverts** afin que le handicap soit mieux pris en compte lors des consultations obligatoires ou lors de négociations spécifiques. Une meilleure préparation et connaissance du sujet handicap au sein de l'entreprise doit permettre un meilleur cadre de discussion, y compris pour la négociation d'accords handicap.

### Proposition n°3 – Assurer une meilleure visibilité des accords handicap agréés

Cette visibilité permet aux salariés ou demandeurs d'emploi malades ou handicapés de connaître les grandes entreprises/groupes « handi responsables » pour le cas échéant faire valoir leur situation. Elle permet également aux acteurs susceptibles d'appuyer l'entreprise de lui apporter des réponses ciblées. Cette proposition s'articule évidemment au principe n°3 qui vise l'amélioration du recensement et de l'évaluation de l'existant.

- **Publier** sur un site officiel la **liste mise à jour chaque année des accords HANDICAP** agréés par l'Etat

**Proposition n°4 – Améliorer la communication sur l’offre d’intervention de l’Agefiph existante en faveur des ETI et PME**

L’accès à l’offre d’intervention doit être amélioré et permettre aux acteurs concernés de s’en saisir sachant qu’il s’agit d’une offre existante, normée, garantie à partir de cahier des charges, préfinancée par l’Agefiph et gratuitement mise à disposition des employeurs privés.

**Proposition n°5 – Favoriser la pairémulation et le partage d’expériences auprès des acteurs de l’entreprise à l’échelle de bassins d’activité en lien avec les PRITH et sous réserve d’évaluation**

Des expérimentations cadrées pourraient être organisées sur certains territoires afin de déterminer la portée de ce type d’initiatives pour le développement de l’emploi direct (recrutement et maintien dans l’emploi) des personnes en situation de handicap dans les ETI/PME sur un bassin d’activité.

Toutefois cette expérimentation devrait répondre au principe n°4 énoncé ci-dessus afin d’éviter toute dérive d’externalisation de la contrainte ou de dépense exagérée.

**A noter que si les entreprises n’arrivent pas à dépenser tous les moyens de l’accord, elles peuvent sous certaines conditions obtenir un report sur l’accord suivant ou être amenée à verser ces moyens à l’Agefiph qui les utilisera dans un cadre redistributif d’intérêt général.** Il s’agit de veiller à une bonne utilisation et à l’absence de gaspillage alors que les moyens dédiés à l’emploi des personnes en situation de handicap se raréfient et que les besoins sont croissants.

**Proposition n°6 – Lancer rapidement une réflexion sur le financement de l’accès et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap**

L’inadéquation des moyens face à l’accroissement des besoins et des demandes pour favoriser l’emploi des personnes en situation de handicap constitue un fait nouveau.

L’effet ciseau entre dépenses et collecte touche tant l’Agefiph que le Fiphfp obligeant d’ores et déjà ces organisations à revoir leurs programmes d’intervention. **Il est urgent d’anticiper et d’organiser les modalités d’une réponse à cette situation en lançant une réflexion sur le financement de l’obligation d’emploi des personnes en situation de handicap dans les meilleurs délais.**

**Cette dernière proposition est fondamentale : elle constitue pour l’APF un élément incontournable pour l’avenir de toute politique d’emploi des personnes en situation de handicap et d’inclusion professionnelle.**

### L'APF appelle à un plan d'accès et de maintien dans l'emploi ambitieux

L'APF appelle depuis plusieurs années à la mise en place d'un plan d'accès et de maintien dans l'emploi ambitieux sans pour autant être entendue. Les filets de sécurité déployés (RQTH, programme d'intervention de l'Agefiph ou le FIPHFP, engagement de la CNAM sur la prévention de la désinsertion professionnelle, mobilisation de l'offre de formation tant pour les salariés avec les OPCA que pour les demandeurs d'emploi via le FPSPP ou les Régions notamment) restent insuffisants pour réduire l'exclusion professionnelle et sociale dont sont victimes de trop nombreuses personnes en situation de handicap.

Cette année, le cap désastreux et symbolique du demi-million de demandeurs d'emploi en situation de handicap va être atteint. Cette situation signe un gâchis économique et social considérable. Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi restent désespérément en berne ! L'arrêté accessibilité des lieux de travail attendu depuis 2009 n'est toujours pas paru ! Les moyens consacrés à l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne s'ajustent pas à une courbe du chômage dont l'évolution devient vertigineuse ! Les transferts de compétences et de charges se sont succédés depuis plusieurs années et pèsent désormais plus lourdement sur les acteurs qui devaient favoriser le développement de l'emploi. Le montant des collectes réalisées par l'Agefiph et le FIPHFP s'affaiblissent dangereusement au regard des besoins croissants identifiés tant pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés ou personnels de la fonction publique sans qu'aucune réflexion ne soit entamée pour penser l'avenir.

**Le temps n'est plus à la gestion, aux ajustements, à la réduction de la voilure ou aux ajustements des programmes d'intervention. Sous le coup de l'effet ciseau, il faut désormais trancher, agir avec détermination pour garantir les conditions de l'inclusion sociale et professionnelle et surtout changer de paradigme pour sécuriser le dispositif.**

### L'APF, un acteur mobilisé, impliqué et vigilant

Cependant, tout en dressant ces constats, l'APF est et reste un acteur impliqué et mobilisé : engagée dans les différentes évolutions législatives, attentive aux évolutions réglementaires, force de propositions et membre d'instances dont la mission vise le développement des politiques d'emploi (conseil d'administration de l'Agefiph ou comité national ou comités locaux du FIPHFP), l'observation et l'analyse des politiques ou des pratiques (CNCPH, CDCPH, PRITH), l'accompagnements des parcours (administrateurs au sein de nombreux cap emploi), acteur également de la mise en œuvre des politiques publiques (par la gestion d'établissements et de services, la mise en œuvre de prestations). Notre association est également à l'origine d'initiatives privées (plateformes d'insertion en Isère, Artois, Bretagne notamment, espace emploi/jobboard gratuit à disposition des entreprises) ou s'associe à des acteurs sur diverses expérimentations (ex : FACE et expérimentation des CVvideo).

L'APF, surtout, est à l'écoute des personnes et des familles qu'elle représente. Celles-ci exigent une réelle participation à la société, elles demandent un respect de leurs libertés et droits fondamentaux, parmi lesquels le droit de travailler et de vivre dignement de leur travail, d'être accompagné autant que de besoin par les moyens adhoc dans le cadre d'un travail choisi, adapté à leurs compétences et leurs capacités, en milieu ordinaire ou protégé, soucieux d'une véritable qualité de vie au travail.

**L'APF appelle à une mobilisation pour les « insiders » et les « outsiders »**

Or donc, le sujet proposé pour la table ronde « *dynamiser la négociation collective en entreprise sur le handicap* », s'il n'est pas inintéressant au demeurant, apparaît à l'APF coupé de la réalité vécue par les personnes dont l'état de santé ou le handicap a un impact sur leur vie professionnelle. Cet impératif majeur concerne :

- l'ensemble de la population salariée potentiellement à couvrir (soit 25 millions de personnes),
- dont l'ensemble des salariés du secteur privé et des personnels des trois fonctions publiques actuellement en activité (soit près de 700.000 personnes reconnues administrativement),
- enfin les 500.000 demandeurs d'emploi en situation de handicap dont 58% sont chômeurs de longue durée, 46% âgés de 50 ans et plus et 75% possèdent un niveau de formation inférieur au baccalauréat.

**Lors de la CNH 2014, le Président de la République a fixé un objectif de triplement des accords conclus par les entreprises sur le handicap.**

**Si la dynamisation de la négociation collective est utile, le dialogue social doit mobiliser les partenaires sociaux sur l'ensemble des sujets qui touchent les salariés dans une entreprise donnée mais au-delà dans les autres ressorts de notre société (protection sociale, retraite ...).** L'implication des partenaires sociaux, dans l'ensemble des lieux où ils siègent, sur l'ensemble des sujets qu'ils couvrent, doit être garante d'une meilleure prise en compte de cette population en emploi ou sans emploi. Le recul de l'âge de départ à la retraite, l'allongement de la vie au travail, les sujets de prévention des risques, de formation, de compte personnel d'activité, de prévention de la pénibilité, d'égalité professionnelle ou de qualité de vie au travail, d'autres encore, doivent constituer à chaque fois l'occasion de considérer cette population et de l'intégrer dans le débat.

A ce titre, tout comme il existe des études d'impact sur les projets de loi (circulaires des Premiers Ministres du 04/09/2012 puis du 04/07/2014) les négociations ou décisions débattues au sein de ces instances devraient prévoir des études d'impact catégoriel afin d'en cesser avec trop d'oublis ou d'absences de prise en compte. **La dynamisation de la négociation passe aussi par une implication, un engagement des partenaires sociaux où qu'ils se trouvent.**

**Pour l'APF, même s'il a son intérêt, l'objectif de dynamisation de la négociation collective en entreprise sur le handicap n'est pas prévalant,** et ceci même si celle-ci concerne actuellement un million de salariés dont 38 000 en situation de handicap couverts par les 179 accords agréés exonérateurs du paiement de la contribution de l'obligation des travailleurs handicapés négociés au sein des entreprises, des groupes ou des branches. En effet, ces accords ne concernent actuellement qu'une infime part des actifs en emploi (actuellement plus de 25 millions).

Sans parler des demandeurs d'emploi qui ne sont qu'indirectement concernés par ces travaux !

**Ces négociations collectives concernent les insiders.**

Elles sont bien entendu vertueuses. Elles concourent bien évidemment à l'amélioration de la vie au travail de ceux qui sont en emploi, éventuellement favorisent l'accès à l'emploi (moins de 10 000 nouveaux bénéficiaires recrutés par an par des entreprises sous accord) ou le maintien dans l'emploi de certains autres.

**Sans boudier cette opportunité, l'APF ne souhaite pas que cet arbre cache la forêt des outsiders**, de ceux qui sont sans emploi et risquent de le rester encore beaucoup trop longtemps.

## ... Une dynamisation de la négociation collective en entreprise sur le handicap

### OUTILS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

#### 1) NAO Négociation obligatoire

La négociation collective au sein de l'entreprise repose sur **deux outils** : **les NAO et les accords**. Les informations les concernant sont largement imparfaites.

La loi du 11 février 2005, pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a instauré une obligation périodique de négocier sur le handicap tant au niveau de l'entreprise que de la branche.

**A ce jour, aucune information sur la mise en place de ces négociations quel qu'en soit le niveau n'est disponible.** Elle constitue pourtant le premier pas du dialogue social dans l'entreprise sur le sujet. **La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17/08/2015 renvoie le sujet dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**

#### *Rappel L 11/02/2005*

*Au niveau de la branche (C. trav. art.L.2241-5) : tous les 3 ans sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.*

*Au niveau de l'entreprise (C. trav. art. L. 2242-13) : négociation annuelle*

*Objet : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail, d'emploi et de maintien, actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.*

#### 2) Accords en faveur du handicap

Plusieurs niveaux de négociation sont possibles, de l'intégration de la dimension handicap dans des accords portant sur des sujets plus larges aux accords spécifiques qu'ils soient ou non agréés par l'Etat.

Ces outils issus de la négociation sont largement sous-exploités et encore insuffisamment évalués.

Depuis 2014, la DGEFP réalise un bilan annuel des accords agréés. Cette première étape constitue une avancée pour une meilleure connaissance de l'état de la négociation et de la couverture actuelle des établissements par ce type de négociation.

⇒ **En termes d'efficacité, trois étapes complémentaires restent à mettre en œuvre :**

- **Identifier et recenser l'ensemble des accords** d'entreprise, de groupe ou de branche conclus en cours d'exécution ;

- **Mettre la liste des accords à disposition de l'ensemble des acteurs à partir d'un site institutionnel** (faciliter la mise en œuvre de l'obligation d'emploi en favorisant la mise en relation avec les acteurs susceptibles d'apporter des réponses et avec les personnes en situation de handicap sensibles à une meilleure lisibilité des politiques pro-actives développées) ;
- **Affiner et poursuivre l'analyse et l'évaluation des accords.**

## DYNAMISER LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Pourquoi se fixer un objectif de dynamisation de la négociation collective et quelle forme cette dynamisation peut-elle prendre ? Parce qu'elle peut être considérée comme facteur d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Ces discussions développées au sein de l'entreprise ou plus largement au sein d'un groupe ou d'une branche doivent-elles pour autant se traduire par la conclusion d'un accord ? Pas obligatoirement.

Ces éventuels accords doivent-ils conduire à un agrément exonératoire de la contribution à l'Agefiph par l'Etat ? Pas nécessairement.

**Si la discussion est importante, les modalités de mises en œuvre ne passent pas obligatoirement par la conclusion d'accord agréé.**

**Enfin en termes d'objectif, au fond, l'amélioration de la couverture des salariés et des établissements ne passe pas pour autant par une multiplication du nombre d'accords d'établissement ou d'entreprise, ceux-ci pouvant être freinés par leur taille ou leur capacité financière. La solution réside peut-être dans une meilleure connaissance des ressources disponibles, dans la mobilisation des interlocuteurs naturels de l'entreprise. A cet égard, la mobilisation des branches professionnelles peut constituer un véritable atout.**

Dès lors qu'une réflexion sur la dynamisation de la négociation est ouverte, quels sont, pour l'APF, les principes qui doivent guider cette démarche ? Quels sont les vecteurs à privilégier ? les éventuels facteurs de facilitation ?

**L'APF souhaite que la discussion qui s'ouvrira le 04/02/2016 respecte les 5 principes suivants :**

### 5 principes

- 1) Réaffirmer l'**intangibilité de l'obligation d'emploi et du quota fixé à 6%** pour l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus qu'elles soient ou non sous accord
- 2) Renforcer la priorité donnée à l'**emploi direct**
- 3) Améliorer la **qualité et les résultats** des accords existants
- 4) Rendre **lisibles et cohérents** les outils et les offres existants
- 5) Respecter l'**équité territoriale** tout en favorisant les innovations et dynamiques territoriales

## Principe n°1 Intangibilité

6%

Réaffirmer l'intangibilité de l'obligation d'emploi et du quota fixé à 6% pour l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus qu'elles soient ou non sous accord

- **Aucune remise en cause ni globale, ni locale de l'obligation ou du taux d'emploi ne saurait être acceptée.**
- Ainsi le Rapport remis au Premier Ministre le 25 janvier 2016 par le Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail introduit à l'article 55 que « *La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.* »
- **Pour l'APF, la loi ne doit en aucun cas permettre aux conventions ou aux accords de déroger à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni permettre une quelconque modification du taux en fonction de critères tels que le bassin d'emploi, le secteur d'activité ou tout autre critère.**
- *La discrimination à l'emploi avérée dont sont victimes les personnes en situation de handicap et les représentations ou stéréotypes sont autant de facteurs désincitatifs à l'activité des personnes en situation de handicap. Le quota reste à ce jour, et cela 30 ans après la mise en place de l'obligation d'emploi, le moyen le plus sûr de garantir l'emploi des personnes en situation de handicap en levant les résistances de l'entreprise.*

## Principe n°2 Emploi direct

Renforcer la priorité donnée à l'emploi direct

- **Les négociations doivent permettre de conforter l'action pour l'emploi direct des personnes en situation de handicap en âge de travailler.** Elles ne doivent pas constituer une nouvelle opportunité d'instaurer d'énormes assouplissements.
- Depuis 2005 de nombreux assouplissements ont été apportés à la loi du 11/02/2005 afin de permettre l'atteinte du taux d'emploi. Il est essentiel aujourd'hui de rappeler que l'obligation d'emploi a été instaurée **d'abord et avant tout pour favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap en âge de travailler au sein de l'entreprise.**

Il s'agit pour cela de s'appuyer sur l'article 27 de la Convention des Nations Unis :

« *Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives.* »

**De nouveaux assouplissements sont intervenus récemment, apportés par la Loi sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 06/08/2015. Les enseignements n'en sont pas encore tirés.**

## Principe n°3 Qualité des accords existants

Améliorer la qualité et les résultats des accords existants

- **L'APF souligne que le résultat net des accords, sans méconnaître les efforts accomplis et la qualité des politiques managériales menées parfois depuis de nombreuses années par certaines entreprises, reste bien insuffisant et hétérogène, y compris au sein d'un même secteur d'activité.** Le différentiel de résultat en termes d'emploi entre entreprises sous accord et entreprises hors accord (environ 0,5 pt) reste très faible.
- Ce résultat n'est pas négligeable. Les actions de sensibilisation, de formation, d'aménagement des conditions de travail ou de négociation avec les acteurs sociaux de l'entreprise sont autant de voies inspirantes et constructives. Cependant les résultats globaux laissent à penser qu'un axe d'amélioration de la qualité des accords existants ou à venir serait pertinent. **Démultiplier, c'est bien. S'assurer de la qualité de l'existant, c'est nécessaire aussi.**



• **L'offre d'accompagnement à la dynamisation du dialogue social sur le sujet du handicap semble méconnue et/ou insuffisamment maîtrisée.**

• **1) Mieux Communiquer spécifiquement en direction des ETI/PME et des branches**

• Il conviendrait d'organiser une **communication ciblée en direction des ETI** (établissements de taille intermédiaire) **et PME sur l'offre d'intervention et d'appui proposée actuellement par l'Agefiph** (gamme allant de l'information médiatisée par Cap Emploi, diffusée par les services ALTHER, les diagnostics-conseils approfondis gratuits destinées aux entreprises de 250 salariés et plus, les conventions...).

• Il conviendrait de **renforcer l'appui apporter par l'Etat et l'Agefiph aux branches professionnelles** afin que celles-ci s'engagent plus largement dans une démarche construite en appui des PME/ETI dont elles sont souvent le premier guichet ou l'interlocuteur de premier rang. Les branches sont susceptibles d'apporter une couverture optimisée sur l'ensemble du territoire national. A ce jour, seules 5 branches s'y sont engagées. Cependant à elles seules, elles couvrent le tiers des établissements couverts par un accord sur le handicap.

• **2) Mieux former les négociateurs et les acteurs de l'entreprise**

• Cette lisibilité et cette cohérence peuvent être garanties par **un meilleur niveau d'appropriation des éléments de négociation, des outils et dispositifs par les acteurs de l'entreprise**. Un programme de formation et de partage d'expériences devrait pouvoir être offert pour l'ensemble des acteurs sur le territoire national.

• **3) Favoriser une certaine pairémulation et le partage d'expériences dans un cadre précis**

• **L'expérience acquise** parfois depuis de nombreuses années par certaines entreprises ou certaines branches est utile à ceux qui souhaitent s'investir dans la mise en oeuvre d'un accord. A ce jour, de nombreux clubs d'entreprises existent et sont souvent les lieux de dialogue, d'expression ou d'information sur le sujet : clubs réunissant des entrepreneurs, des DRH, des acheteurs ... Des clubs se sont développés depuis de nombreuses années sur le champ du handicap. **Le partage d'expériences et la pairémulation jouent à plein déjà sur le sujet.** Quid des PME ou ETI qui n'auraient pas beaucoup de temps dédiés pour s'y investir ? Un appui de type "*soutien - apport de compétences à la mise en oeuvre d'un premier accord*" pourrait être apporté à une PME/ETI, voir à un petit groupe de PME/ETI **en conditionnant impérativement la cible (premier accord, PME/ETI), la durée, le temps et les moyens dévolus** par une entreprise ou un groupe expérimenté en la matière sous réserve qu'il ne s'agisse **ni d'externaliser sa propre contrainte vers un sous-traitant, ni d'extraire des moyens disproportionnés** de ladite grande entreprise ou dudit grand groupe dont parfois les résultats ne sont pas optimaux. Un pilotage et une évaluation de ces démarches seraient indispensables. Ce type de **démarche "premiers pas"** pourrait être engagée à titre expérimental et sous stricte observance par des acteurs tiers, par exemple en s'inscrivant au sein d'une démarche de type PRITH.

• **Les résultats des accords actuellement agréés laisseraient apparaître qu'à partir d'un certain seuil certaines entreprises pourraient discerner un effet désincitatif à la conclusion d'accords agréés.**

• Pour l'APF, ceci ne constitue pas une difficulté majeure.

• En effet, les entreprises peuvent s'engager dans des négociations, y compris conclure **des accords non agréés** comme il en existe beaucoup sans que cela n'entame la dynamique, elles peuvent bénéficier de l'offre d'intervention proposées par l'Agefiph, en y contribuant le cas échéant. **L'accord d'entreprise agréé ne constitue pas l'alpha et l'oméga de la mise en place de pratiques ou de politique d'emploi handi-responsables.**

• **Quid d'un cumul possible accord agréé** (et donc exonératoire de toute contribution à l'emploi des travailleurs handicapés)/**offre d'intervention de l'Agefiph** (financée par les entreprises qui ne répondent pas à leur obligation d'emploi et paient une contribution), y compris par pallier : si cette solution semble a priori une perspective intéressante. **Elle inquiète l'APF sur deux points :**

• **1) Aucune mesure d'impact à ce stade n'a été faite pour estimer les coûts nouveaux qui seraient supportés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).** Les collectes enregistrées et projetées pour les années à venir sont en très nette diminution. Les besoins s'accroissent, l'existant est déjà insuffisamment couvert, des arbitrages visant une réduction de la programmation sont en cours. Il ne serait pas de bonne politique de faire supporter de nouvelles charges sans en maîtriser les effets.

• **2) Les crédits d'intervention de l'Agefiph ne peuvent être grevés injustement** pour ce qui potentiellement pourraient être assumés par des grands groupes **au détriment des TPE** qui comptent, elles, absolument sur l'appui de l'Agefiph **et au détriment de l'offre de compensation** mise en place en faveur des personnes en situation de handicap.

- **Le relèvement du coût de l'obligation d'emploi** par la loi du 11/02/2005 a donné davantage de moyens aux entreprises. Des moyens conséquents restent pourtant non consommés (20% des crédits disponibles). L'antériorité des actions conduites par certaines missions handicap dans le cadre d'accord de groupes ou d'entreprises, la volonté de multiplier les possibilités nouvelles d'atteindre leurs objectifs et parfois de consommer leurs enveloppes les a conduit à diversifier leurs approches, notamment en termes de modalités, de thématiques ou d'approches territoriales.
- **Ces dynamiques territoriales sont importantes.** Elles peuvent s'inscrire dans les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ou répondre à des opportunités ou des stratégies développées par les entreprises au plus près de leur bassin d'attractivité en lien avec des acteurs locaux.
- Or ces pratiques **génèrent de plus en plus de disparités territoriales** entre territoires "attractifs" et bien dotés (les accords sont concentrés sur 1/3 des départements français) et ceux qui sont supposés de moindre intérêt .
- Les possibilités de négocier des **actions de gré-à-gré** si elles sont intéressantes au demeurant **privent** ;
- **1) d'une lisibilité de l'offre** (qui par nature devient hétérogène sur l'ensemble du territoire national) d'autant que ces expérimentations, ces accords locaux et leurs impacts ne font généralement l'objet d'aucune communication, ni d'évaluation nationale. Elles sont également peu susceptibles d'être essaimées car les moyens manqueraient.
- **2) d'une équité de traitement** selon que l'on aura ou pas la chance de vivre à proximité de ces expérimentations et des moyens qui leurs sont dédiés.
- **Bien qu'en tout état de cause il ne s'agisse pas de limiter l'initiative privée (dans le cadre contraint de l'accord dont les deux piliers doivent être et rester le plan d'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap), l'APF s'inquiète d'une privatisation de l'action publique,** qui offre des opportunités inégales aux personnes en situation de handicap selon qu'elles ont ou non la chance de résider sur un territoire et/ou à proximité d'un bassin où de grands groupes souhaitent s'investir.
- Cette inégalité des chances est d'autant plus pénalisante que l'on sait les **limites considérables liées à la mobilité des personnes en situation de handicap** (de par l'âge, l'état de santé, le handicap, les liens sociaux et familiaux noués par des personnes qui majoritairement vivent cette situation à l'âge adulte, voir en seconde partie de carrière).
- **La nouvelle organisation territoriale sera peut être facteur d'une meilleure redistribution au sein d'un espace géographique plus large,** néanmoins tout en limitant ces fractures , elle ne les fera pas disparaître.
- **3) Aux côtés de l'Etat, l'Agefiph est à ce jour le seul acteur garantissant a minima une offre prenant en compte l'intérêt général** et non les intérêts particuliers (tout comme le FIPHP l'est concernant les personnels et employeurs des trois fonctions publiques), il garantit qu'à l'échelle d'un territoire national et régional une offre équitable soit servie aux personnes en situation de handicap et aux employeurs privés.
- **Dès lors l'APF appelle à davantage de coconstruction dans les projets, leur inscription dans la maille collective du PRITH** (qui doivent être davantage contributif et participatif) **et surtout à une évaluation objective des impacts directs et indirects de ces initiatives pour l'emploi direct des personnes en situation de handicap.**
- **4) Enfin dernier point et non des moindres, les sujets d'innovation sont trop souvent avancés pour permettre en réalité de déroger aux principes actuels de l'obligation d'emploi.**
- **Si certains sujets doivent être légitimement traités** (la question des aidants, de la prévention ou celle des salariés non reconnus...), **ils n'ont pas nécessairement vocation à l'être dans le cadre des accords pour l'emploi des travailleurs handicapés.** Certains le souhaiteraient par défaut ou parce que des moyens financiers existent et viennent alors mordre sur les crédits dévolus à l'emploi direct des personnes en situation de handicap qui rappellent le font l'objet d'une discrimination à l'emploi importante.
- **L'APF s'oppose clairement à un mélange des sujets.** Les questions de conciliation des temps ou de prévention doivent naturellement prendre place dans des consultations et négociations et supposent la mise en oeuvre d'action propres à l'entreprise mais elles ne doivent en aucun cas être imputée à la pesée financière des accords pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 6 PROPOSITIONS de l'APF pour « Dynamiser les négociations collectives en entreprise sur le handicap »

Après avoir garanti la stricte application des 5 principes énoncés ci-avant,

### Proposition n°1 – Veiller que les consultations relatives aux politiques sociales dans l'entreprise intègrent le handicap

- **S'assurer** que les consultations sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi obligatoires intégreront **effectivement et spécifiquement les questions de handicap** dans les entreprises ou les branches puisque celles-ci seront intégrées dans un « grand tout »
- **Mettre en place une mesure d'impact** sur des populations cibles, dont le handicap

**Proposition n°2 – Garantir une meilleure maîtrise des questions spécifiques liées au handicap** (législation, outils, dispositifs ...) par les acteurs de l'entreprise, négociateurs, les partenaires sociaux **en développant des dispositifs de formation ouverts** afin que le handicap soit mieux pris en compte lors des consultations obligatoires ou lors de négociations spécifiques. Une meilleure préparation et connaissance du sujet handicap au sein de l'entreprise doit permettre un meilleur cadre de discussion, y compris pour la négociation d'accords handicap

### Proposition n°3 – Assurer une meilleure visibilité des accords handicap agréés

Cette visibilité permet aux salariés ou demandeurs d'emploi malades ou handicapés de connaître les grandes entreprises/groupes « handi responsables » pour le cas échéant faire valoir leur situation. Elle permet également aux acteurs susceptibles d'appuyer l'entreprise de lui apporter des réponses ciblées. Cette proposition s'articule évidemment au principe n°3 qui vise l'amélioration du recensement et de l'évaluation de l'existant.

- **Publier** sur un site officiel la liste mise à jour chaque année des accords **HANDICAP** agréés par l'Etat

### Proposition n°4 – Améliorer la communication sur l'offre d'intervention de l'Agefiph existante en faveur des ETI et PME

L'accès à l'offre d'intervention doit être amélioré et permettre aux acteurs concernés de s'en saisir sachant qu'il s'agit d'une offre existante, normée, garantie à partir de cahier des charges, préfinancée par l'Agefiph et gratuitement mise à disposition des employeurs privés.

### Proposition n°5 – Favoriser la pairémulation et le partage d'expériences auprès des acteurs de l'entreprise à l'échelle de bassins d'activité en lien avec les PRITH et sous réserve d'évaluation

Des expérimentations cadrées pourraient être organisées sur certains territoires afin de déterminer la portée de ce type d'initiatives pour le développement de l'emploi direct (recrutement et maintien dans l'emploi) des personnes en situation de handicap dans les ETI/PME sur un bassin d'activité.

Toutefois cette expérimentation devrait répondre au principe n°4 énoncé ci-dessus afin d'éviter toute dérive d'externalisation de la contrainte ou de dépense exagérée.

**A noter que si les entreprises n'arrivent pas à dépenser tous les moyens de l'accord, elles peuvent sous certaines conditions obtenir un report sur l'accord suivant ou être amenée à verser ces moyens à l'Agefiph qui les utilisera dans un cadre redistributif d'intérêt général.** Il s'agit de veiller à une bonne utilisation et à l'absence de gaspillage alors que les moyens dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap se raréfient et que les besoins sont croissants.

### Proposition n°6 – Lancer rapidement une réflexion sur le financement de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

L'inadéquation des moyens face à l'accroissement des besoins et des demandes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un fait nouveau. L'effet ciseau entre dépenses et collecte touche tant l'Agefiph et le Fiphfp obligeant d'ores et déjà ces organisations à revoir leurs programmes d'intervention. **Il est urgent d'anticiper et d'organiser les modalités d'une réponse à cette situation en lançant une réflexion sur le financement de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.**