

3^{ème} conférence sociale - 7 & 8 juillet 2014

Contribution de l'Association des Paralysés de France

table ronde 1^{er} juillet 2014

5 CONSTATS MAJEURS

- Une **gouvernance** éclatée, fragile, insuffisamment lisible maillée et construite (convention multipartite, pacte pour l'emploi en EA, travail en ESAT)
- Une **aggravation des difficultés** d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (+80% d'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap depuis 2008 : de 228.000 fin 2008 à 413.000 fin 2013, place des seniors et des jeunes)
- Les **limites des dispositifs** existants et leur fonctionnement en silos (faiblesse des articulations insertion pro, médico-social, insertion, entreprises, inadaptation des outils d'accompagnement des parcours)
- Une **absence de sécurisation des parcours** vers et dans l'emploi pour une population vulnérable (surexposition aux risques d'exclusion durable de l'emploi)
- Des **trappes à inactivité** liées à des cadres administratifs inadaptés.

3 LEVIERS POUR AGIR

Pour répondre à ces **principaux constats**, l'Association des Paralysés de France propose d'agir sur **3 leviers** :

- **Rénover le dialogue sur le travail et l'emploi** des personnes handicapées dans une approche transversale et globale incluant le milieu ordinaire (privé et public), le secteur protégé en mobilisant l'ensemble des parties prenantes ;
- **Développer un plan d'action résolu en faveur de la lutte contre l'exclusion professionnelle et pour l'emploi des personnes en situation de handicap** (accès, développement des carrières et maintien dans l'emploi à tous les âges de la vie professionnelle notamment aux deux extrémités : jeunes et seniors) ;
- **Intégrer dans le Pacte de responsabilité et de solidarité des éléments dynamiques pour une société inclusive responsable et solidaire** (place des personnes durablement éloignées de l'emploi dans les entreprises, respect des AD'AP et des normes d'accessibilité dans les ERP)

1

Rénover la gouvernance pour le travail et l'emploi des personnes en situation de handicap

2

Mettre en œuvre un plan d'action résolu de lutte contre l'exclusion professionnelle et pour l'emploi des personnes en situation de handicap

3

S'engager pour une société inclusive responsable et solidaire en mobilisant le Pacte de responsabilité et de solidarité

Le travail des personnes en situation de handicap constitue un défi aujourd'hui non résolu. Le faible taux d'activité (44%) et le taux élevé de chômage des personnes handicapées (22%) restent définitivement insatisfaisants. La gouvernance constitue une clé importante et reste un point faible du dispositif en dépit de certaines avancées.

① Revitaliser le dialogue pour l'emploi des personnes en situation de handicap

De nombreux acteurs sont mobilisés par la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Une convention multipartite a été conclue en novembre 2013. Ses orientations, ses réalisations restent opaques et méconnues. L'absence d'information et de dialogue avec les acteurs sociaux, parties prenantes du débat, est caractéristique.

PROPOSITION n°1

Afin d'améliorer la lisibilité du pilotage de la politique publique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, chaque année **un bilan de la convention multipartite** est réalisé et rendu public. **Ce bilan fait l'objet d'une présentation obligatoire devant le CNCPH et le CNE** par l'ensemble des parties prenantes (Etat, Fonds privés et publics Agefiph – Fiphfp, Assurance maladie notamment). Le CNCPH et le CNE rendent un avis.

② Redonner une dimension transversale et globale au pilotage des actions conduites en faveur des secteurs protégés et adaptés

De nombreux chantiers sont ouverts concernant ces secteurs. Ils souffrent l'un comme l'autre d'un déficit de cohérence et de transversalité du pilotage.

Découpage des thématiques par chantier, discontinuité des travaux sans calendrier de référence réel, déficit d'avancées concrètes et décisives pour l'avenir du secteur, tels sont nos constats.

2.1 le secteur protégé : les ESAT

Depuis 2008, de multiples chantiers se sont succédés : tarification, adaptation du secteur (6 sous-chantiers), décentralisation. Une succession de travaux ont « occupé » les acteurs du secteur. Les attentes de nos réseaux et des personnes accompagnées sont fortes. Le dialogue engagé avec les services de l'Etat se singularise par son irrégularité. Au regard de l'importance des besoins couverts et des attentes une clarification du pilotage est indispensable.

PROPOSITION n°2

Une rencontre annuelle de pilotage est organisée sous la responsabilité du ministère compétent. Il sollicite les parties prenantes, présente les avancées sur les principaux chantiers et favorise les pistes d'avenir autour d'un pilotage cohérent.

En particulier, il veille à organiser **un dialogue constructif** en amont des arrêtés annuels de tarification et de la circulaire budgétaire avec les associations représentatives et les fédérations du secteur. Des **actions concrètes** sont attendues en point de sortie des chantiers. Enfin et dans le **contexte de la réforme territoriale**, l'Etat veille à clarifier sa position quant au rattachement des ESAT. Le retrait de l'hypothèse de décentralisation des ESAT vers les conseils généraux évoqué n'est pas officialisé. Compte tenu des perspectives de réorganisation territoriale, cette clarification est aujourd'hui indispensable.

2.2 le secteur adapté : les entreprises adaptées

Dans un environnement économique en tension, les failles du pilotage par l'Etat du secteur sont particulièrement insatisfaisantes. Le pacte triennal pour l'emploi en EA signé en décembre 2011 a permis d'accompagner une dynamique adaptée aux besoins du secteur, cependant le déficit de suivi et de pilotage conduit à son quasi-essoufflement. Le gel en 2014 du plan de déploiement d'aide aux postes (1000 par an en 2012 et 2013, 0 en 2014 contre 1000 prévues) a constitué un point d'arrêt à cette dynamique dans une période économiquement critique.

PROPOSITION n°3

Relancer la dynamique en déclinant un avenant au pacte incluant la programmation des 1.000 aides au poste manquants pour les années 2015 et 2016, cette nouvelle génération du Pacte déclinera également un suivi amélioré des actions programmées par la DGEFP, une amélioration de la qualité du suivi notamment via l'ASP afin de limiter les effets de sous consommation, enfin la publication des décrets et arrêtés relatifs aux aides au poste et aux subventions spécifiques attendues depuis 2011 dans le cadre de la suppression de la notion d'efficience réduite.

Afin de favoriser une meilleure appréhension de l'ensemble de l'action conduite pour le travail et l'emploi des personnes en situation de handicap, un exercice de lisibilité globale pourrait être introduit notamment en amont des conférences sociales afin que des propositions circonstanciées et adaptées puissent émerger, en connaissance des manques, évolutions, progrès et des initiatives à suivre.

DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR UNE ACTION RESOLUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

L'exclusion du champ de l'emploi constitue malheureusement une tendance lourde pour les personnes en situation de handicap. L'accroissement significatif du nombre de personnes en situation de handicap recensées en emploi (+30% entre 2008 et 2013 de 284.000 à 370.000 dans le secteur privé à pondérer de la baisse de 4% dans le public) n'absorbe pas le chômage structurel (depuis 20 ans à hauteur de 20%) et surtout la croissance spectaculaire subie depuis 2008 du nombre de personnes handicapées privées d'emploi (+ de 80% entre 2008 et 2013 de 228.000 à 413.000). Cette situation reste définitivement insatisfaisante. La durée moyenne du chômage est de 23 mois, soit 7 pts au-dessus de l'ensemble de la population en recherche d'emploi. Cette dégradation impressionnante de la situation d'emploi des personnes handicapées souligne leur vulnérabilité sur le marché de l'emploi.

① **Sécuriser les parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap du risque d'éloignement durable de l'emploi**

L'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap durablement éloignées de l'emploi doit impérativement être consolidé. Sous-représentation des jeunes dans la demande d'emploi d'une part, sur-représentation des seniors d'autre part. 50% de demandeurs chômeurs de longue durée, 1/3 de très longue durée, 1/3 âgés de 50 ans et plus. Les questions de séniorité, d'accès des jeunes à l'emploi, de formation et de qualification sont centrales.

1.1 garantir la participation des jeunes et des seniors en situation de handicap à la vie active

Les deux âges extrêmes de la vie active sont problématiques pour les personnes en situation de handicap, concilier vie professionnelle et situation de handicap reste complexe. Le renforcement des actions conduites en direction de ces deux publics doit constituer une priorité : les **seniors** et les **jeunes** en situation de handicap doivent pouvoir être accompagnés au mieux et constituer un public cible des actions et perspectives développées dans le cadre de la conférence sociale.

→ L'accès au premier emploi des jeunes : une priorité

L'absence d'engagement précoce des jeunes en situation de handicap sur le champ de l'emploi représente une cause de démotivation majeure, de réserve quant à leur avenir professionnel et de désincitation à l'emploi. Les conséquences des actions conduites en faveur de l'alternance restent limitées. En amont les liens entre école (ordinaire ou spécialisée)/université et entreprises restent beaucoup trop rares. Le constat majeur reste l'insuffisante connexion entre la scolarité et l'emploi alors que sur le terrain fourmillent les initiatives.

PROPOSITION n°4

Mettre la relation à l'entreprise au cœur de l'accès des jeunes à l'emploi (parcours de découverte, de formation, ...) en développant deux vecteurs :

- **des services d'accompagnement vers l'entreprise** :
 - ✓ remettre en place notamment au sein des universités des supports de type A2EH,
 - ✓ organiser et généraliser les synergies locales entreprises - rectorat/établissements scolaires (ordinaires et spécialisées) impliquant les services médico-sociaux (SESSD/SESSAD)
- **des actions de formation en lien direct avec l'entreprise** (cf propositions du Rapport Mestrallet relatif à la *mobilisation des acteurs économiques en faveur de l'emploi des jeunes* – avril 2014)

→ Favoriser le retour à l'emploi des seniors : une nécessité

85% des situations de handicap sont acquises à l'âge adulte. L'âge moyen des personnes accompagnées par le réseau Cap Emploi est de 47 ans. 1/3 des demandeurs d'emploi en situation de handicap est âgé de 50 ans et plus. Si l'extension du contrat d'apprentissage aux adultes en situation de handicap constitue une excellente idée, l'absence d'aménagement concret des modalités de mise en œuvre en empêche le déploiement (ex : mode de rémunération, adaptation des CFA à un public adulte...).

PROPOSITION n°5

Réviser les conditions de mise en œuvre du contrat d'apprentissage afin de l'adapter dans sa mise en œuvre au public adulte en situation de handicap.

1.2 mettre en place les conditions d'un retour rapide à l'emploi des salariés licenciés pour inaptitude médicale par l'extension du contrat de sécurisation professionnelle

En dépit des actions conduites en faveur du maintien dans l'emploi, celui-ci n'est pas toujours possible ni souhaitable pour la personne en situation de handicap. Chaque année, plus d'un million de salariés se voient notifier des avis de restrictions d'aptitude ou des demandes d'aménagement de poste de travail, les dernières données disponibles laissent apparaître que 200 000 avis d'inaptitude sont émis annuellement et que, parmi eux, 60% des situations se concluent par un licenciement pour inaptitude.

Pour être totalement précis, il faudrait également ajouter à ceux-ci la part des salariés, mis en invalidité ou en longue maladie sans constatation de la situation d'inaptitude et les fins de contrat (CDD et autres contrats précaires).

S'il est indispensable d'agir pour le maintien dans l'emploi, sujet autour duquel il y a encore beaucoup à faire (les SAMETH ont accompagné plus de 20 000 situations et permis le maintien en emploi de plus de 11 000 individus, les cellules PDP de l'Assurance maladie couvre également un nombre indéterminé de situation dans le cadre des missions définies par la COG), il est impératif d'améliorer le sort réservé aux exclus de l'emploi du fait de leur état de santé et de réduire le temps qui s'écoule en moyenne entre la perte et le retour à l'emploi (4 ans en moyenne).

PROPOSITION n°6

(proposée en 2013)

- **Evaluer les conditions d'extension du contrat de sécurisation professionnelle** habituellement proposé aux salariés dans le cadre d'un licenciement économique **aux salariés licenciés suite à une inaptitude médicale constatée**
- **Expérimenter cette extension soit par à partir de branches professionnelles, soit à partir de bassins d'emploi** afin d'en valider la pertinence dans le parcours de retour à l'emploi dans des délais satisfaisants.

Cette solution, si coûteuse qu'elle apparaisse en première analyse, constitue à moyen terme, un investissement et une solution efficiente (gain de temps, qualité d'accompagnement renforcé et retour à l'emploi sur une durée plus courte, sécurisation de la situation économique des personnes sur une période de forte vulnérabilité sur le champ personnel et professionnel).

1.3 garantir une meilleure prise en compte de la singularité des situations et des parcours par une adaptation des accompagnements: l'emploi accompagné

Primo-accession à l'emploi, évolution (de l'état de santé ou du contexte professionnel) en cours de carrière, personnes durablement éloignées de l'emploi, telles sont les situations auxquelles une partie conséquente des personnes en situation de handicap sont confrontées et pour lesquelles les limites des dispositifs existants (nature et durée de

l' « accompagnement » proposé) sont mises en évidence.

Accompagnement en amont ((re)mobilisation, découverte de l'entreprise, définition de projet(s), culture d'entreprises « les attendus », exploration « assistée » du marché du travail, premiers pas dans l'entreprise, suivi renforcé ...) et accompagnement en cours d'emploi (alerte, anticipation des évolutions, urgence) de la personne en situation de handicap et de l'entreprise (encadrement ou collectif de travail) sont deux aspects insuffisamment voire non couverts aujourd'hui. Cette situation génère une exclusion durable de l'emploi des personnes en situation de handicap concernées.

Le rapport d'étude initiée par le GPS emploi, piloté par la FEGAPEI avec la participation active de l'APF, financée par la CNSA, remis fin juin 2014 révèle qu'un nombre conséquent de personnes sont susceptibles d'être concernées par ce besoin d'accompagnement renforcé : un flux annuel de 2.500 personnes et un « stock » de près de 70 000 individus dont près de 60% relève d'un suivi cap emploi.

Complémentaire aux dispositifs existants, **l'emploi accompagné** ou « supported employment » constitue un mode d'accompagnement renforcé adapté aux besoins singuliers des individus dans un environnement économique contraint.

Les conclusions de la mission parlementaire confiée à la députée Annie Le Houérou sont attendues.

PROPOSITION n°7

(proposée en 2013)

- **Intégrer au sein de l'offre de service porté par les Cap Emploi un niveau de service d'accompagnement renforcé** concernant un public circonscrit et mesuré présentant des critères d'exclusion de l'emploi (très longue durée de chômage et/ou situation de handicap complexe réduisant les hypothèses d'accès rapide à l'emploi) s'appuyant pour les conseillers sur un portefeuille de suivi de situation réduit ;
- **Organiser la déclinaison de services s'appuyant sur le secteur médico-social (SESSD/SESSAD, SAVS, SAMSAH, ESAT) un dispositif d'accompagnement des transitions durable et pérenne.** La dimension « pro » doit être déclinable par typologie de service, les compétences adhoc prévues et des financements affectés ;
- **Instaurer un groupe de travail autour des conclusions de la mission parlementaire Le Houérou sur l'accompagnement** incluant l'ensemble des acteurs concernés (institutionnels, associations et partenaires sociaux).

②

Lever les freins administratifs trappes à inactivité et/ou freins à l'accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail

Trois freins spécifiques mériteraient d'être levés pour faciliter l'accès et/ou le retour à l'emploi en milieu ordinaire :

- L'automatisme de la RLH pour les sortants d'ESAT
- La modification d'accès à la RSDAE

Enfin des dispositions particulières en faveur des aidants pourraient être explorées :

- Motif légitime de démission
- Accompagnement au retour à l'activité professionnelle

2.1 Rendre automatique l'attribution de la RLH pour les sortants d'ESAT

La recherche de fluidité entre secteur protégé et milieu ordinaire doit être soutenue a minima par un cadre facilitateur. Le taux de sortie faible (0,38) doit pouvoir bénéficier d'un appui économique direct à l'entreprise.

PROPOSITION n°8

(proposée en 2013)

Simplifier l'accès à la mesure de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) en **automatisant l'attribution de la RLH pour les personnes sortant d'ESAT** pour les employeurs souhaitant recruter/salarier des personnes en situation de handicap issues d'ESAT (principe de présomption de la RLH).

2.2 Lever les freins à l'activité à temps partiel pour les bénéficiaires de la restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE) – AAH L821-2 code de la sécurité sociale

Le décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à la RSDAE percuté deux réalités : celle du marché de l'emploi (notamment relative à l'exercice de la durée effective d'activité à temps partiel en entreprise) et celle issue de la législation sur l'emploi (loi de Juin 2013 qui instaure une durée minimale de 24 heures hebdomadaires pour les temps partiels sauf exceptions liées à des accords de branche).

Or en subordonnant l'attribution d'une RSDAE (AAH – L821-2 code de la sécurité sociale) à l'exercice d'une activité professionnelle inférieure à un mi-temps, ce cadre administratif laisse le choix entre :

- la précarisation de travailleurs « fragiles/vulnérables » notamment sortants d'ESAT,
- et une trappe à inactivité (en confirmant que par sécurité il vaut mieux ne pas travailler et percevoir une AAH à taux plein plutôt que de s'exposer en travaillant et percevant le cas échéant un différentiel d'AAH).

PROPOSITION n°9

(proposée en 2013)

Modifier le décret en conséquence en levant la restriction liée à la durée d'exercice d'une activité aujourd'hui fixée à une durée strictement inférieure à un mi-temps qui constitue un frein absolu à l'emploi en milieu ordinaire et une trappe à précarisation, voire à inactivité (en portant cette durée au minimum à un mi-temps respectant ainsi les usages du monde du travail et la qualité de vie des personnes en situation de handicap).

Saisir l'opportunité de cette modification pour :

Lever la restriction de la durée d'attribution de l'AAH L821-2 (< 2 ans) qui constitue un second frein administratif celui-ci en multipliant pour des personnes vulnérables les démarches administratives et en engorgeant inutilement les circuits des MDPH sans pour autant générer une amélioration de la situation d'accompagnement et d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. (rétablir les modalités de gestion antérieures d'attribution : de 1 à 5 ans suite à évaluation des équipes pluridisciplinaires des CDAPH)

2.3 Soutenir les aléas de vie professionnelle des aidants

Deux sujets représentent des difficultés majeures pour les aidants qui accompagnent pour une durée plus ou moins longue leur proche.

Ces sujets concernent d'une part la sortie temporaire de l'activité professionnelle et vise l'introduction d'un nouveau motif légitime de démission (calqué sur la démission pour suivi du conjoint) et d'un nouveau mode de sécurisation du retour à l'emploi pour des aidants ayant parfois pour une longue durée abandonnée leur activité professionnelle et souhaitant retrouver un travail.

PROPOSITION n°10

- **Assurer des droits à allocation chômage aux parents contraints de démissionner pour suivre leur enfant** en intégrant ce nouveau motif de démission comme légitime dans le cadre des négociations UNEDIC sur l'assurance chômage
- **Etendre le dispositif de retour à l'emploi pour les femmes sortant d'un congé parental (dans le cadre de la loi égalité femmes-hommes) aux aidants ayant interrompu leur activité professionnelle** afin de leur permettre de s'engager dans la préparation de leur retour à l'emploi en bénéficiant d'un bilan de compétence et de formations sur mesure

3

SOCIETE INCLUSIVE ET RESPONSABLE

POUR UNE MOBILISATION DU PACTE DE RESPONSABILITE & DE SOLIDARITE

Les négociations engagées autour du pacte de responsabilité et de solidarité constituent un cadre novateur capable d'intégrer des dimensions sociétales indispensables permettant de participer à la construction d'une société inclusive.

A son échelle, l'APF souhaite s'inscrire dans la dynamique du débat en proposant que deux dimensions particulières soient prises en considération dans le cadre.

A cet égard, il s'agit de promouvoir et de prendre en compte dans le cadre de contreparties valorisables :

- ① Les actions mise en œuvre en termes d'accessibilité et de conception universelle ainsi que le respect des agendas programmés d'accessibilité (AD'AP)
- ② Le respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Présentation de l'APF

Association créée en 1933 et reconnue d'utilité publique. Un mouvement national de défense et de représentation des personnes avec un handicap et de leur famille qui milite pour l'égalité des droits et l'exercice d'une pleine citoyenneté. L'APF développe une offre de service social et médico-social sur tout le territoire.

L'APF en chiffres : 25 000 adhérents, 30 000 usagers, 13 500 salariés, 450 structures