

2^{ème} conférence sociale - 20-21 juin 2013

Contribution de l'Association des Paralysés de France

6 enjeux clefs pour 2013

- ① L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, la priorité
- ② Innover dans les modes d'accompagnement pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- ③ Etendre la durée d'engagement du Pacte pour l'emploi en EA
- ④ Maintenir la dynamique des ESAT
- ⑤ Réviser le décret relatif à la restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE - Décret no 2011-974 du 16 août 2011)
- ⑥ Améliorer les conditions d'accès à la retraite pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants

L'APF suggère également de se référer aux 24 propositions formulées en 2012 par notre association dans le cadre de la préparation de la 1^{ère} conférence sociale, ces propositions demeurant d'actualité.

1) L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, la priorité

Constat

Dans un contexte très dégradé, le chômage des personnes en situation de handicap a progressé de plus de 30% en 2 ans atteignant désormais 370 000 demandeurs d'emploi, soit plus de 7% de la DEFM. L'APF proposait en 2012 qu'une action forte soit engagée pour endiguer ce fléau du chômage des personnes en situation de handicap. Aujourd'hui cette demande est plus que jamais à l'ordre du jour. Enfin les règles d'orientation et de co-traitance entre Pole Emploi et le réseau Cap Emploi restent insuffisamment définies et les modalités d'accompagnement proposées perfectibles. Le flou existant mérite d'être clarifié pour améliorer l'accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap par les intermédiaires de l'emploi de droit commun ou spécialisé.

Propositions APF

Face à l'augmentation alarmante de la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap, l'APF propose :

➡ **La mise en place d'un plan exceptionnel, sur 18 mois, de renforcement de la co-traitance.**

Les moyens affectés à la co-traitance Pole Emploi/Cap emploi stagne depuis plusieurs années à 70 000 accompagnements/an alors que le chômage des personnes en situation de handicap s'envole. Dans l'objectif d'agir offensivement en faveur de l'accompagnement de la DEFMTH, l'APF propose qu'un accroissement temporairement des moyens affectés à Cap Emploi dans le cadre de la co-traitance soit étudié et mis en place dès 2013 au vu de l'urgence de la situation.

Corrélativement, les mesures développées par l'Agefiph devraient davantage trouver leur place dans la boîte à outil mobilisée par les conseillers de Pole Emploi (aujourd'hui de l'ordre de 10%).

➡ **La mise en place de la recommandation formulée par la cour des comptes** dans son référé de février 2012 *sur pilotage par l'Etat de politique d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap*

La logique des quotas actuelle inscrite dans les conventions de co-traitance ne permet pas d'apprécier le motif ou la pertinence du recours à l'outil spécialisé. Pour rompre avec la logique de flux et de traitement de masse, il est indispensable d'inscrire de véritables critères d'orientation de Pole Emploi vers Cap Emploi.

➡ **L'élaboration d'un plan d'action fort et concerté pour l'emploi des BOETH** conduisant à :

- 1 - La mise en place d'un **plan d'urgence pour l'emploi** des personnes en situation de handicap (cf propositions 2012 de l'APF – contribution préparation de la conférence sociale de juillet 2012)
- 2 - L'évaluation de la **portée des PRITH** initié par la circulaire du 29 mai 2009 : 4 ans d'action pour quel résultat au plan local, régional et national ?
- 3 - L'amélioration des conditions d'accès des personnes en situation de handicap aux nouvelles **mesures pour l'emploi** (ex : accès aux emplois d'avenir pour les bénéficiaires de l'AAH)

2) Innover dans les modes d'accompagnement pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap

2.1 - par l'instauration d'un droit nouveau : pour un droit individuel à l'accompagnement

Constat

Certaines situations personnelles ou professionnelles ou certaines périodes sont susceptibles de fragiliser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap :

- évolution de l'état de santé ou caractéristiques des pathologies ou déficiences
- évolution des contextes professionnels (changement d'encadrement, d'organisation ...)
- mais aussi évolution professionnelle.

Aujourd'hui il n'existe ni dispositif relais d'accompagnement, ni prestation mobilisable de droit. La segmentation des interventions et la standardisation des offres de services ne correspondent pas aux besoins de tous les profils. Les uns accompagnants le parcours amont (cap emploi), les autres les parcours de maintien dans l'emploi dans l'entreprise (sameth). Certains dispositifs expérimentaux et quelques prestations existent mais restent à portée limitée.

Or ces situations constituent des freins dans l'entreprise, pour le salarié/l'agent public, le collectif de travail, le manager, dans l'organisation ou la réalisation du travail (absentéisme, troubles, désorganisation ...).

Proposition APF

➡ L'instauration d'un droit individuel à l'accompagnement

L'APF propose de repenser la question en s'inspirant ou en s'appuyant sur le modèle existant du DIF en instaurant un nouveau droit : **le droit individuel à l'accompagnement**.

Ce droit, calé sur le modèle du DIF, serait capitalisable, portable et mobilisable à tout moment du parcours professionnel de la personne, indifféremment à la demande du salarié/agent public ou de l'employeur.

Il pourrait être adossé au DIF (droit individuel à la formation), en procédant à l'extension de ses modalités/périmètre de mobilisation pour l'accompagnement dans le parcours professionnel dans le cadre par exemple de la mise en place du compte individuel de formation.

L'étude conduite en mai 2012 par le CEREQ indique la faible performance du dispositif instauré en 2003 en le qualifiant de « maturité modeste » (avec un taux d'accès de 6,5% - pour une durée moyenne de 11h). Cette nouvelle modalité permettrait d'en enrichir les contours en restant centré sur l'objectif d'employabilité des collaborateurs en situation de handicap.

Le volume horaire actuellement proposé dans le cadre du DIF pourrait globalement être satisfaisant (durée annuelle cumulable sur 6 ans), les coûts horaires insuffisants pourraient bénéficier à bon escient d'un mode de calcul plus adapté et d'un renfort de l'AGEFIPH et du FIPHFP pour permettre un accompagnement personnalisé de qualité tout au long du parcours professionnel.

Cette hypothèse de travail vise à sortir d'un fonctionnement actuel insatisfaisant pour nombre de personnes dont le besoin d'accompagnement dans leur carrière professionnelle est insuffisamment pris en compte. Une étude de faisabilité et une expérimentation pourrait être lancée pour contribuer à un meilleur accompagnement à la vie au travail et au maintien de l'employabilité de certaines personnes en situation de handicap, notamment celles rencontrant des situations complexes ou présentant certains troubles nécessitant une intervention ponctuelle tout au long de la carrière des salariés/agents concernés.

2.2 Par l'extension aux salariés licenciés pour inaptitude médicale du bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle : pour l'application du CSP aux salariés licenciés du fait d'une inaptitude

Constat

Les constats portés de longue date concernant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont permis de mettre en œuvre des partenariats institutionnels et opérationnels (COG, convention multipartite, mobilisation des SST, création des SAMETH ...), pourtant ces réponses restent nettement insuffisantes au regard du problème observé.

En effet, chaque année, moins de 20 000 situations sont traitées par les SAMETH tandis que près de 60 000 personnes s'inscrivent auprès des services de Pole Emploi suite à un licenciement pour inaptitude.

Après plus de 20 ans d'action sur le sujet, ce statu quo n'est pas acceptable. Les principes d'intervention précoce et les partenariats développés ne permettent pas de répondre à la majorité des situations rencontrées qui conduisent, suivant les analyses de terrain, à l'exclusion du monde du travail des personnes ainsi licenciées pour une très longue durée. Les constats de terrain permettent de dire que les personnes licenciées dans ce contexte mettent en moyenne 4 ans à retrouver un emploi.

Proposition APF

➔ L'application du CSP aux salariés licenciés pour inaptitude médicale

Dans l'objectif d'**éviter une exclusion durable du monde du travail**, des personnes licenciées suite à une inaptitude médicale, l'APF propose :

- **d'évaluer les conditions de recours pour les salariés licenciés suite à une inaptitude médicale constatée au contrat de sécurisation professionnelle** habituellement proposé aux salariés dans le cadre d'un licenciement économique
- **et d'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 selon nous, à moyen terme, 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).

Toutes les situations de licenciement suite à une inaptitude ne sont pas évitables, elles sont parfois même souhaitables. **Mais tout comme les conditions d'évitement du licenciement quand celles-ci peuvent être réunies doivent être encouragées, les conditions d'accompagnement renforcé permettant de garantir un retour rapide à l'emploi doivent être désormais pensées et mises en place.**

3) Etendre la durée d'engagement du Pacte pour l'emploi en EA

Constat

Le Pacte pour l'emploi en entreprises adaptée conclue pour 3 ans en décembre 2011 visait notamment la création de 3000 places. Son pilotage et son contexte de mise en œuvre ne permettent pas d'obtenir l'ensemble des effets attendus en dépit du souffle et de la dynamique, dans une période économique tendue, que cette démarche a néanmoins donnée au secteur.

Proposition APF

➔ **La prolongation jusqu'en 2016 du pacte pour l'emploi en EA**

Après en avoir échangé avec les acteurs du secteur et dans l'objectif d'en optimiser l'impact, l'APF **soutient la demande** formulée notamment par l'UNEA **de prolongation de la durée de mise en œuvre de 2 ans du Pacte** afin que l'ensemble des bénéfices attendus soient au rendez-vous.

De plus, l'APF demande :

- qu'un **pilotage fort du pacte pour l'emploi en EA** soit mis en place
- et que les **décrets et arrêtés relatifs à l'aide au poste et à la subvention spécifique** fassent enfin l'objet d'une **publication**.

4) Maintenir la dynamique des ESAT

Constat

Les pouvoirs publics ont mobilisé fortement le secteur sanitaire et social dans une démarche d'évaluation puis dans un exercice visant la mise en place d'un plan d'adaptation et de développement des ESAT. Ces travaux démarrés en 2008 se sont conclus par des propositions fortes à l'été 2012. Depuis le projet de décentralisation des ESAT a totalement figé le secteur.

Plus de 130 000 personnes sont accueillies et accompagnées dans les ESAT et développent une activité à caractère professionnel. La question de la décentralisation des ESAT est en suspend, par ailleurs les conditions préalables ne sont manifestement pas réunies. Figurer la situation des ESAT dans l'hypothèse d'une décentralisation sur 12 ou 24 mois constitue une lourde responsabilité.

Propositions APF

➔ **Le lancement du plan d'adaptation et de développement des ESAT**

Attendu depuis plusieurs années, ce plan doit être proposé dans les meilleurs délais et favoriser une véritable prise en compte des besoins urgents du secteur laissé dans l'attente depuis la fin de l'étude OPUS 3 en 2009 et cela sur la base des travaux finalisés avec la DGCS. Ce chantier doit être lancé quelques soient le résultat des débats relatifs à la décentralisation.

➔ **L'attribution automatique de la RLH pour les travailleurs sortants d'ESAT.**

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs sortants d'ESAT vers un emploi en milieu ordinaire, l'APF demande la simplification de l'accès à la mesure de la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour les employeurs salariant des personnes en situation de handicap sortants d'ESAT en partant du principe de présomption. Pour ces travailleurs, **l'attribution de la RLH deviendrait automatique**. Cette mesure concerne un nombre limité d'individus et constitue un levier intéressant pour l'entreprise.

5) Réviser le décret relatif à la restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (RSDAE - Décret no 2011-974 du 16 août 2011)

Constat

Les associations avaient pointé le frein à l'accès à l'emploi en milieu ordinaire que représentait le décret relatif à la RSDAE publié en août 2011. La réalité du monde du travail et de son organisation (notamment relative à l'exercice de la durée du temps partiel en entreprise), la précarisation des travailleurs sortants d'ESAT, la multiplication des démarches administratives et l'engorgement des circuits administratifs des MDPH étaient évoqués, nos craintes se sont révélées exactes.

Proposition APF

L'APF demande :

➡ **La levée des deux freins principaux à l'attribution pertinente de la RSDAE**

- **la levée de la restriction de la durée d'attribution de l'AAH L821-2 (< 2 ans)** qui constitue un frein administratif 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. L'APF propose le rétablissement des modalités antérieures d'attribution (de 1 à 5 ans suite à évaluation des équipes pluridisciplinaires des CDAPH) ;
- **la levée de 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.** L'APF propose que celle-ci soit portée au minimum à un mi-temps pour permettre aux personnes d'évoluer dans un contexte respectant à la fois les usages du monde du travail et la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

6) Améliorer les conditions d'accès à la retraite pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants

Constat

Lors du débat sur les retraites, des situations particulières ont été occultées. Concernant numériquement peu de personnes, ces évolutions pourraient améliorer leurs conditions de vie. Le débat sur les retraites devant être réouvert à l'automne et l'attention portée aux situations des personnes les plus vulnérables ayant été affirmée par le gouvernement, des décisions fortes pourraient être prises.

Propositions APF

L'APF demande :

➡ **L'amélioration du dispositif de retraite anticipée dès 55 ans concernant les situations des personnes en situation de handicap**

Cette disposition doit **permettre à toute personne en situation de handicap effective d'accéder au dispositif de retraite anticipée à taux plein** (y compris pour les retraites complémentaires) qu'elles

que soient son activité professionnelle et la durée de vie en situation de handicap. Cette orientation doit permettre d'inscrire les personnes en situation de handicap parmi les publics « protégés » au même titre que les travailleurs exerçant des travaux pénibles.

- en révisant en particulier la mesure adoptée en vertu de l'article 97 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, stipulant que désormais « les personnes reconnues travailleurs handicapés pourront bénéficier du dispositif de départ à la retraite anticipée ». Dans les faits, le maintien des critères d'éligibilité fixés par le décret 2004/232 du 27 mars 2004 (conditions cumulatives en termes de durée d'assurance, de durée cotisée et de taux d'incapacité permanente ou bénéfice de la RQTH pendant les durées requises) ont réduit les espoirs levés par cette annonce. Un assouplissement des critères doit être introduit.

➡ **L'introduction d'une mesure de revalorisation des pensions de retraite des personnes en situation de handicap correspondant aux critères énoncés par la loi 2003-775 ayant pris leur retraite avant le 01/03/2005.**

Cette mesure vise les retraités en situation de handicap qui bénéficient de « petites retraites » et connaissent des situations de précarité parfois importantes, en particulier les retraités ayant fait valoir leurs droits à la retraite avant le 1^{er} juillet 2004 (classes d'âge 1943 et précédentes) et ceux ayant fait valoir leurs droits à la retraite pendant la période courant du 1^{er} juillet 2004 à mars 2005 (estimée à près de 2000 personnes) non couverts par la législation introduisant la prise en compte dans le calcul de leur pension des difficultés de santé rencontrées au cours de leur carrière professionnelle.

➡ **La révision de l'article L.351-4-1 du code de la sécurité sociale et de ses textes d'application afin de permettre une majoration de la durée d'assurance ouverte à tous les aidants familiaux¹ ou proches aidants ayant réduit ou interrompu leur activité professionnelle.**

Cette disposition vise à harmoniser les conditions d'attribution de la majoration de la durée d'assurance entre le régime général et celui de la fonction publique, mais aussi à ouvrir cette possibilité de majoration à tous les aidants familiaux dont l'activité professionnelle a été impactée par l'activité d'aide apportée à la personne en situation de handicap.

1 Le Collectif inter-associatif d'aide aux aidants familiaux (CIAAF) définit un aidant comme « la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes. » Cette définition a été adoptée au niveau européen et reprise par la CNSA dans son rapport 2011.