

Réforme de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap

Contribution de la commission permanente CNCPH

15 mars 2018

Après les trois séances de concertation dans le cadre de la commission emploi du CNCPH et le cabinet de la Ministre en charge du handicap, la commission permanente du CNCPH souhaite par ce texte réaffirmer les principes à laquelle elle est attachée :

- Sous couvert de simplification, la réforme ne peut mener à une régression pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au regard des axes fondamentaux des lois de 1987 et de 2005.
- La rénovation et le renforcement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap représente aujourd'hui de nombreux défis à relever, et doit se traduire par un effet positif pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes concernées.

et souhaite alerter le cabinet sur des éléments qui posent questions et dont les réponses conditionneront la position du CNCPH.

A ce stade, la méthode de concertation nous interroge sur la forme, le fond et la temporalité. Le manque de visibilité globale, de définition du périmètre et des modalités effectivement envisagées, l'absence d'études d'impact, d'évaluation globales des conséquences des choix scénarisés par le gouvernement, tant pour le secteur privé que le secteur public nous inquiètent.

La Commission Permanente adhère au principe d'une meilleure valorisation de l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Elle se prononce en faveur du principe de l'universalité de l'obligation d'emploi à tous les employeurs. Le taux de 6% est un taux communément admis, auquel nous sommes attachés. Compte tenu de l'évolution démographique de la société française, le principe du taux de prévalence du handicap

pourrait être introduit dans la loi, dès lors que les critères seront clairement définis et stipulés.

La Commission Permanente rappelle que la totalité du montant de la collecte doit être absolument fléchée vers les dispositifs spécifiques de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les principes et modalités de la déductibilité restent à ce stade trop imprécis. Il est indispensable qu'ils soient précisés et discutés.

De même, la commission demande plus de visibilité sur les listes des déductions et leurs conditions d'application, notamment concernant la prise en compte des aménagements raisonnables qui incombent à l'employeur.

S'agissant de la sous-traitance et des partenariats avec les ESAT, les entreprises adaptées et les Travailleurs indépendants handicapés, la commission soutient l'incitation à y recourir et ce quel que soit le taux d'emploi de l'entreprise.

La Commission Permanente a noté que la question des accords agréés était suspendue. Ce sujet mérite une véritable étude et un débat. La Commission Permanente demande la constitution d'un groupe de travail sur le sujet pour analyser l'impact des différentes hypothèses.

Le principe de la sur-pénalité doit demeurer dans la législation et faire l'objet d'un renforcement de l'information précoce et de l'accompagnement des entreprises concernées.

La Commission constate le déficit de visibilité sur le mode de calcul et le barème de la contribution. Une étude d'impact prenant en compte tous les paramètres est indispensable (accords, ECAP...) dans l'objectif de sécuriser les moyens de la politique publique pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap est demandée.

S'agissant du barème, une autre possibilité doit être envisagée et une simulation complémentaire doit être effectuée en reprenant les modalités du dispositif proposé à la discussion (avec taux progressifs et taux marginal qui traitent des effets de seuil) mais en appliquant sur le barème actuel par taille d'entreprise (en lui ajoutant une tranche « 0-20 »)