



15ème législature

Question N° : 8533	De M. Adrien Morenas (La République en Marche - Vaucluse)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse >Aménagement de la loi du 11 février 2005 pour les personnes handicapées	Analyse > Aménagement de la loi du 11 février 2005 pour les personnes handicapées.
Question publiée au JO le : 22/05/2018 Réponse publiée au JO le : 11/12/2018 page : 11545		

Texte de la question

M. Adrien Morenas attire l'attention de Mme la ministre du travail sur le seuil d'accessibilité à l'emploi public et privé des personnes handicapées. Il existe un seuil de 6 % instauré par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Selon cette loi, sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements ; que ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés dans toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi... Or justement, qu'en est-il de la réalité de la promotion professionnelle ? À l'heure actuelle, les personnes handicapées doivent passer par des examens professionnels et concours internes sans seuil équivalent d'admission à celui de l'accessibilité à l'emploi le cadre légal se limitant à l'aménagement des épreuves. Il souhaite donc savoir à quel horizon cette inégalité, vécue par beaucoup comme une réelle injustice, sera corrigée.

Texte de la réponse

Le Gouvernement a fait de la politique du handicap et de la construction d'une société inclusive une priorité du quinquennat. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été mise en place par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987. Ainsi toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Depuis 2005, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique également dans le secteur public, selon des modalités adaptées. La loi du 11 février 2005 précitée affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver et de pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. Des mesures d'accompagnement existent déjà pour garantir l'accessibilité des formations, des examens professionnels, ou des concours internes et leur aménagement, qui sont des éléments clés pour garantir l'évolution professionnelle des personnes handicapées. Ainsi, outre l'application du principe de non-discrimination, le statut général de la fonction publique a été modifié pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : modernisation du

recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en œuvre d'aménagements d'horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les « aidants » familiaux. Mais aujourd'hui, le taux de chômage des personnes handicapées, qui s'élève à 19 %, reste deux fois supérieur à la moyenne nationale. Les demandeurs d'emploi handicapés sont par ailleurs plus âgés que la moyenne des demandeurs d'emploi (46 % ont 50 ans ou plus contre 23 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et moins qualifiés (25 % seulement ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac contre 44 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Dans l'objectif de réduire cet écart et de permettre à chacun d'accéder à l'emploi, le Gouvernement veut mobiliser fortement l'ensemble des dispositifs de droit commun, notamment l'ensemble des politiques de l'emploi, la formation professionnelle – dont le plan d'investissement dans les compétences – et l'apprentissage. A cet égard, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit plusieurs dispositions pour changer d'échelle en matière d'inclusion. Ainsi, chaque CFA aura un référent handicap et percevra une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap. Les enseignements et les postes de travail seront adaptés. En outre, en 2019, comme prévu par la loi "avenir professionnel", le Compte personnel de formation (CPF) sera majoré pour les personnes en situation de handicap ou adapté. Les personnes handicapées des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) auront des droits d'un montant de 800 € par an (plafonné à 8000 €), contre 500€, (plafonné à 5000€), pour l'ensemble des salariés. Les salariés d'un niveau de qualification inférieur et égal à niveau V (CAP) auront les mêmes droits. Une majoration de l'alimentation des droits pour tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sera définie pour faciliter leur professionnalisation. Les salariés travailleurs handicapés seront éligibles au CPF de transition professionnelle dans l'optique d'un changement de métier ou de profession, sans attendre le critère d'ancienneté de 2 ans dans l'entreprise qui sera supprimé pour eux au 1er janvier 2019. Par ailleurs, les créations d'emplois dans les entreprises adaptées passeront de 40 000 à 80 000 d'ici 2022. C'est l'objectif de l'engagement national "Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022" que Muriel Pénicaud, Ministre du Travail et Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, ont signé le jeudi 12 juillet, avec l'union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'APF France Handicap et l'UNAPEI à l'issue d'une intense concertation initiée en novembre 2017. Plusieurs dispositions ont à cette occasion été introduites dans la loi « avenir professionnel » notamment la mise en œuvre d'expérimentations pour faciliter les passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics et privés, à l'instar du CDD Tremplin (24 mois maximum permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle dans la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement). Par ailleurs, afin d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, l'offre de service des opérateurs de placement spécialisés a été étendue depuis le 1er janvier 2018 pour assurer, au-delà des missions d'insertion professionnelle, des missions de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il existe ainsi désormais un guichet unique, pour les bénéficiaires et pour les employeurs, spécialisé dans le champ du handicap, aux côtés de Pôle emploi et des missions locales, là où deux réseaux distincts coexistaient auparavant (Cap emploi et SAMETH). De plus, le dispositif de l'emploi accompagné, qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche d'accompagnement global et associe les acteurs de l'éducation, du secteur médico-social et de l'insertion professionnelle, est désormais opérationnel dans toutes les régions. Enfin, une concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs handicapés a été lancée le 18 février dernier par le ministre de l'économie et des finances, la ministre du travail, la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics. Cette concertation associe les partenaires sociaux et les associations représentant les personnes en situation de handicap et porte sur deux chantiers : - l'incitation des employeurs, autour de la redéfinition et de la simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ; La loi « avenir professionnel » prévoit que l'OETH sera désormais appréciée au niveau de l'entreprise ce qui permettra d'ouvrir 100 000 emplois aux personnes en situation de handicap. - l'enrichissement de l'offre de service de soutien à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi. L'ensemble des travaux engagés permettra de renouveler profondément les politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées afin de leur donner toutes les chances d'accès à l'emploi et d'améliorer leur accompagnement tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle, comme s'y est engagé le Gouvernement lors du dernier Comité interministériel du handicap organisé le 25 octobre 2018.