

Note N° 5

COMMISSION « TRAVAIL EMPLOI FORMATION »

Préambule :

Les personnes en situation de handicap ont trois fois moins d'opportunité d'occuper un emploi et deux fois plus de risque de connaître le chômage. Seul 43% des personnes reconnues en situation de handicap sont actives. 35% sont en emploi. Le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois supérieur à celui de la population générale. Les personnes en situation de handicap sont moins qualifiées, moins formées et plus âgées que la population générale. Le nombre de personnes en situation de handicap qui travaille augmente, aujourd'hui près d'un million de personnes handicapées travaillent, dont 80% en milieu ordinaire de travail. Quand elles travaillent, les personnes en situation de handicap occupent plus souvent un emploi peu ou pas qualifié, plus souvent que d'autres à temps partiel ou en situation de sous-emploi. Le handicap est la 2^{ème} de cause de discrimination recensée par le Défenseur des droits et ce principalement dans l'emploi. Les personnes en situation de handicap ont des qualités, des capacités et des compétences qui doivent pouvoir s'exprimer sur le marché du travail.

Au regard de la situation, la Commission Travail-Emploi-Formation du CNCPH recommande que les **trois priorités suivantes soient au cœur de l'action du gouvernement** :

(N. B. Pour plus de précisions sur les déclinaisons à envisager pour ces priorités, le lecteur est invité à se rapporter aux pages jointes en annexe de la présente note).

Priorité n° 1 : Ne pas dissocier les questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de celles liées à la rénovation de notre modèle social

La Commission demande que le CNCPH, en particulier la commission dédiée, soit associée directement aux 6 grandes réformes complémentaires qui seront menées par le gouvernement dans les 18 prochains mois relatives

- au *droit du travail* ;
- au *pouvoir d'achat des salariés* ;
- au *renforcement des dispositifs de formation* ;
- à *l'assurance chômage* ;
- à *l'apprentissage*
- et aux *systèmes de retraite*.

La Commission demande que le gouvernement mène systématiquement des études d'impact des réformes envisagées sur l'emploi des personnes en situation de handicap et des proches aidants, tant en matière d'accès, d'évolution professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Priorité n° 2 : assurer une sécurisation des parcours vers et dans l'emploi pour tous

Face à la situation catastrophique de discrimination, de chômage, d'exposition à l'exclusion et de sous-emploi à laquelle les personnes en situation de handicap sont confrontées la Commission souhaite qu'une action forte soit conduite pour :

- *Assurer un modèle d'accompagnement au travail des personnes en situation de handicap pour tous* quel que soit l'environnement professionnel (ordinaire ou protégé) ;
- *Garantir un accompagnement performant et qualitatif pour l'accès et le maintien dans l'emploi* des personnes en situation de handicap (mobilisant tous les acteurs du service public de l'emploi –Pole Emploi, Missions locales, Cap Emploi-, Sameth, l'ensemble des dispositifs et des mesures du droit commun, proposant tous les dispositifs spécifiques complémentaires développés et financés par l'Agefiph ou le FIPHFP, les projets innovants ou les dispositifs nouveaux tel l'emploi accompagné) ;
- *Développer l'accès à la formation et à la qualification* des personnes en situation de handicap (dans le droit commun et à partir de ressources spécifiques) ;
- *Déterminer les éléments essentiels de sécurisation (outils, acteurs, dispositifs, mesures...) nécessitant un financement spécifique et définir le modèle économique et le(s) support(s) garantissant la pérennité des moyens d'intervention spécifiques pour l'accès et le maintien dans l'emploi.*

Priorité n° 3 : Rénover le pilotage de la politique d'emploi des personnes handicapées

Les pouvoirs publics doivent privilégier la définition d'une stratégie pluriannuelle concertée et déployer des instruments de mesure, de connaissance et de transparence, propices à offrir davantage de lisibilité et d'efficacité à l'action publique.

Pour améliorer l'accès au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

Les personnes en situation de handicap ont trois fois moins d'opportunité d'occuper un emploi et deux fois plus de risque de connaître le chômage¹. Seul 43% des personnes reconnues en situation de handicap sont actives². 35% sont en emploi³. Toutefois le nombre de personnes handicapées qui travaillent progresse et atteint près d'un million de personnes, dont 80% en milieu ordinaire de travail. Le chômage des personnes handicapées s'élève à 19%⁴. Quand elles travaillent, les personnes en situation de handicap occupent plus souvent un emploi peu ou pas qualifié, plus souvent que d'autres à temps partiel ou en situation de sous-emploi. Le handicap est la 2^{ème} de cause de discrimination recensée par le Défenseur des droits et ce principalement dans l'emploi. Les personnes en situation de handicap ont des qualités, des capacités et des compétences qui doivent pouvoir s'exprimer sur le marché du travail.

L'article 27⁵ de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) confirme que, dans la dynamique d'inclusion, les personnes handicapées ont 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.

Mais si au cours des dernières années, suite au renforcement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées par la loi de 2005, le nombre de personnes identifiées en emploi a progressé, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, elles restent cependant insuffisamment présentes en milieu ordinaire de travail au regard de l'exclusion massive dont elles font l'objet. Elles sont davantage exposées au chômage, dont le niveau atteint à cet égard un niveau inacceptable avec près de 500.000 demandeurs en situation de handicap, qui le sont souvent dans des conditions très défavorables notamment en termes de durée⁶, rendant leur accès ou leur retour à l'emploi difficile. Elles sont dès lors davantage exposées à la précarité, aux minima sociaux, aux ruptures de droits et aux difficultés périphériques. Elles sont vulnérables dans l'emploi et courent un risque important de perte d'emploi notamment dans un marché du travail très concurrentiel. Le maintien dans l'emploi n'est pas encore un réflexe dans l'entreprise et la mise en œuvre de l'obligation de

¹ Dares «Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?» – mai 2017

² contre 72% de la population générale

³ contre 62% de la population générale

⁴ contre 10% de la population générale

⁵ « 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.»

⁶ « Leurs périodes de chômage sont plus longues. La part des personnes handicapées en recherche d'emploi depuis au moins un an atteint 63 % (contre 45 % pour l'ensemble des chômeurs). Cette ancienneté dans le chômage dépasse même 3 ans pour près de 28 % d'entre elles (contre 14 %). »

reclassement des employeurs largement améliorable ⁷ (plus de 90% des avis d'inaptitude sont suivis de licenciement).

Pour la Commission, le droit fondamental à exercer un travail reste un droit fragile et insuffisamment soutenu en dépit des dispositifs et des moyens déployés. Leur trajectoire vers et dans l'emploi reste insuffisamment sécurisée pour garantir un véritable droit au travail des personnes en situation de handicap.

La Commission attire également l'attention sur les difficultés spécifiques d'accès, de maintien ou de retour en emploi rencontrées par les proches aidants de personnes en situation de handicap.

La Commission souligne l'importance des saisines dont elle doit faire l'objet afin de garantir la meilleure application, l'accès au droit et à une vie meilleure pour les personnes en situation de handicap et leurs proches. L'avis de la Commission n'est pas toujours sollicité par les pouvoirs publics quand bien même certains sujets le nécessiteraient. Par ailleurs les textes publiés ne prennent pas suffisamment en compte les avis et recommandations formulés par la Commission. La saisine arrive souvent tard dans le processus freinant l'impact de ces avis.

Le suivi des avis et des textes, leurs évaluations, la publication de données indispensables (statistiques et études) permettant de suivre et de piloter correctement les politiques publiques mises en œuvre restent défailants.

La Commission fait part de ses inquiétudes pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs proches aidants et pointe en particulier **trois difficultés persistantes** :

1. *D'accès aux droits pour permettre le déploiement de trajectoire vers et dans l'emploi pour tous, dès l'âge de 16 ans et jusqu'à l'âge de la retraite, quelle que soit la situation de handicap, qu'ils mobilisent les outils de droit commun ou spécifiques, pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants ;*
2. *De pilotage des politiques publiques pour l'emploi des personnes en situation de handicap, incluant leurs moyens de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation ;*
3. *De garantie des moyens permettant l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs proches aidants.*

La commission rappelle **cinq principes d'action impératifs** fragilisés par certaines pratiques :

1. **La primauté du droit commun est un élément fondamental de l'inclusion.**
Les dispositifs, acteurs, outils et moyens spécifiques ne doivent intervenir et être mobilisés qu'en complémentarité et non en substitution du droit commun.
L'accès et le maintien dans l'emploi concernent les acteurs « ordinaires » de

⁷ Etude DREES relative maintien dans l'emploi et aux licenciements pour inaptitude annexée au rapport IGAS sur la précarité des personnes en situation de handicap – nov 2014

- l'emploi et de la formation (employeurs, organisations syndicales, service public de l'emploi, santé au travail...).
2. **Les politiques publiques pour être efficaces doivent être décloisonnées, transversales et veiller à mesurer leur impact effectif** pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs proches.
 3. **Les parties prenantes concernées doivent être sollicitées systématiquement et suffisamment tôt** pour permettre une véritable prise en compte de leurs recommandations. Les pouvoirs publics doivent veiller à la participation des personnes en situation de handicap et de leurs proches dans le processus de décision.
 4. **Les pouvoirs publics doivent privilégier la définition d'une stratégie pluriannuelle concertée** intégrant un objectif de réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap et d'accès à un emploi de qualité. La Commission demande en outre l'élaboration d'une feuille de route pluriannuelle s'appuyant sur un bilan partagé engagé dès le début du quinquennat.
 5. **Le déploiement de données et de règles de connaissance et de transparence**, propices à offrir davantage de lisibilité et d'efficacité à l'action publique, doit s'imposer, en particulier la recherche et la publication de données et de statistiques fiables et régulières sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans tous les domaines, champs de compétences et échelons du territoire national.

1- Sécuriser les parcours vers et dans l'emploi pour tous

La Commission rappelle que l'action engagée par la France pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs proches doit reposer sur :

- les *engagements internationaux transversaux*, notamment ceux portant sur les objectifs de développement durable (ODD) en particulier l'*objectif 8*⁸ et *spécifiques*, en particulier l'article 27 de la CIDPH pour le droit des personnes handicapées qui vise le travail sur la base de l'égalité avec les autres, un niveau de vie adéquat, une vie indépendante et une inclusion dans la société, objectifs repris dans la stratégie européenne 2010/20 ;
- les *engagements européens*, en particulier la proposition de la Commission européenne (avril 2017) de mettre en place un *socle européen des droits sociaux* qui vise à conférer aux citoyens européens des droits nouveaux et plus efficaces déclinés autour de trois axes (égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection et insertion sociales) sur la base de 20 principes clés dont le 17^{ème} porte sur l'inclusion des personnes handicapées⁹ ;

⁸ L'objectif 8 des ODD vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous,

⁹ Socle européens des droits sociaux - Principe 17 : Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu pour vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la vie en société ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

- les *engagements nationaux* non seulement dans les textes spécifiques au handicap mais aussi et surtout dans les textes transversaux portants sur le travail, l'emploi, la formation professionnelle ou la protection sociale, dans le secteur privé et le secteur public, en milieu ordinaire comme en milieu protégé.

Les tendances qui changent aujourd'hui le monde du travail (vieillesse au travail et allongement de la vie au travail, intensification, numérisation, nouvelles organisations du travail et leurs conséquences ex : burn-out, télétravail ...), l'évolution, voir la dégradation, de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap (augmentation du chômage, augmentation dans l'emploi), enfin l'engagement des aidants¹⁰ dans l'accompagnement de la situation de leurs proches en situation de handicap doivent conduire à une réflexion approfondie et une inflexion de nos politiques d'emploi visant à favoriser notamment l'inclusion, la conciliation des temps et la qualité de vie au travail.

La Commission souhaite un **renforcement de la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi pour tous qui garantisse des parcours professionnels de qualité** (accès, déroulement de carrière et maintien dans l'emploi). Cette sécurisation doit concerner l'ensemble des étapes du parcours, dans tous les secteurs d'activité, dans les secteurs public et privé, dans les milieux ordinaire et protégé, vers et dans l'emploi dès l'âge de 16 ans et jusqu'à la retraite.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doit être maintenue. 30 ans après la mise en place de cette OETH, la situation des personnes handicapées reste critique. Elle reste cependant à ce stade le meilleur rempart contre le sous-emploi et les discriminations dont font l'objet les personnes en situation de handicap.

La qualité et la spécificité des accompagnements, en complémentarité des acteurs et dispositifs de droit commun, **doivent être renforcées** qu'il s'agisse d'accès à l'orientation, à la formation ou d'accès et de maintien dans l'emploi. Une vigilance particulière doit être apportée aux populations les plus vulnérables aux jeunes, aux seniors, aux femmes et aux situations de handicap complexes. Les diplômés et les cadres doivent également bénéficier d'un accompagnement appropriés.

1. **Des états des lieux spécifiques, thématiques et précis doivent être conduits** (par typologie de population visée : femmes, jeunes, seniors, situations complexes, diplômés) et **mener à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'action adossés à des feuilles de routes spécifiques et concertées** ;
2. **La qualité générale des accompagnements doit être améliorée et une plus grande individualisation des parcours proposée vers et dans l'emploi** en prenant en compte les enseignements des missions IGAS qui doivent être partagées et débattues en transparence notamment avec les parties prenantes, **que ce soit sur l'accompagnement par les acteurs du service public de l'emploi, les entreprises adaptées, en ESAT ou en formation.** La mise en œuvre, adaptée pour tous types de handicap, ainsi que

¹⁰ Les salariés aidants représentent un actif sur six – un sur cinq, même, pour les plus de 50 ans –. Leur nombre progresse régulièrement. Ils représenteront un salarié sur quatre d'ici à dix ans.

le développement et l'évaluation des **dispositifs d'emploi accompagné** doivent être engagés.

3. **L'accès à une offre de formation de qualité et diversifiée doit être effectif. L'accès à une offre d'orientation et de formation de droit commun doit être réaffirmée, elle doit être accessible et adaptée quel que soit le handicap.** La sécurisation du parcours par un accompagnement personnalisé pendant le parcours de formation professionnelle, y compris au sein des entreprises pendant les périodes d'alternance, doit être proposé. Les aménagements raisonnables doivent être mis en place. Les besoins de compensations des surcoûts de formation liés aux adaptations en termes de rythme, durée et accompagnement doivent être pris en compte. Une meilleure connaissance de l'offre de formation, de droit commun et spécifique, doit être organisée. Le décret « réadaptation professionnelle » relatif à l'offre de service d'accompagnement des centres de réadaptation professionnelle doit ainsi être publié
4. **La chaîne d'accessibilité à la formation et à l'emploi doit être mieux respectée** (logement, transport -public et prise en compte des frais réels-, espace public, formation, entreprise...). L'accessibilité des formations et de l'emploi doit être garantie. Les mesures appropriées doivent pouvoir être soutenues et déployées par les acteurs compétents dans un cadre de droit commun, appuyé le cas échéant et si nécessaire par des outils spécifiques. L'accessibilité du bâti, numérique et pédagogique doit être garantie. **L'arrêté accessibilité des locaux de travail attendu depuis 2009** doit être proposé aux parties prenantes et publié. Les processus d'orientation, les plans régionaux de formation et une stratégie rénovée des CRP doivent être coordonnées.
5. **Les mesures mises en place doivent être évaluées et le cas échéant revues ou généralisées.** Ainsi le dispositif qui permet l'accès aux bilans de compétences et à la formation pendant l'arrêt de travail pour les salariés du secteur privé, doit pouvoir être évalué et étendu à la Fonction publique. La Commission demande la publication des décrets issus de l'ordonnance de janvier 2017 concernant la fonction publique.
6. **La mobilité et les transitions de la formation à l'emploi, entre les milieux protégé et ordinaire** doivent être encouragées par des mesures appropriées et effectivement sécurisées.
7. **Le modèle français repose sur la complémentarité du panel de solutions possibles permettant l'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire classique ou adapté ou en milieu protégé.**
Le contrat pluriannuel de développement de l'emploi en Entreprise adaptée doit être mise en œuvre. Les travaux et résultats d'études (mission IGAS/IGF, étude KPMG) doivent permettre d'inscrire durablement cette réponse dans les solutions d'accès et de maintien dans l'emploi proposées aux personnes en situation de handicap.
Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui sont des structures associant activités professionnelles et soutien médico-social et éducatif, doivent bénéficier d'un suivi de la mise en œuvre du transfert à

l'Ondam et des travaux sur la réforme de la tarification des ESMS dont font partie les ESAT (Serafin-PH). L'amélioration de la qualité de l'accueil, le développement des droits des travailleurs d'ESAT (formation ...) et des modalités adaptées d'accompagnement des parcours doivent être encouragées.

8. **L'articulation entre les plans santé au travail (PRST) et les coopérations développées en faveur du maintien dans l'emploi** doit être davantage exploitée. L'impact croisé du PRST et des démarches de préventions de la désinsertion professionnelle développées par les CARSAT à travers les conventions pluriannuelles d'objectifs et de gestion (COG) est insuffisamment observé, évalué et porté à la connaissance des acteurs.
9. **Dans une perspective d'évolution des règles du marché du travail, une vigilance particulière doit être portée et des mesures d'impact réalisées afin de garantir l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap quelle que soit la taille de l'entreprise et quel que soit le secteur d'activité concerné** en soutenant la qualité de vie au travail, l'accessibilité et les aménagements de l'environnement de travail, la conciliation des temps, le rôle des acteurs de la santé au travail. Les règles de protection des demandeurs d'emploi, des salariés ou des agents de la fonction publique en situation de handicap sont essentielles.
10. **La sécurisation des parcours ne doit cependant pas être qu'une affaire de protection des règles de droit actuelles mais tendre à initier de nouveaux réflexes, soutenir et encourager des pratiques vertueuses**, voir les récompenser notamment pour les TPE et les PME. Les travaux engagés autour des accords pour l'emploi des travailleurs handicapés doivent être poursuivis.
11. **Une simplification des démarches administratives doit être engagées** tant pour les personnes que leurs employeurs. Une mise à plat des démarches doit être établie et une feuille de route de simplification proposée. La Commission demande la publication du décret visant la simplification de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). La remise d'une attestation doit permettre l'universalité d'accès aux droits pour tous les BOETH.
12. **L'accès à l'emploi des plus vulnérables et des plus lourdement handicapés doit être encouragé.** Des moyens spécifiques permettant de mieux prendre en compte les conséquences du handicap doivent être recherchés et mis en œuvre. Un meilleur cumul emploi/AAH ou avec une pension d'invalidité doit pouvoir être développé, ainsi qu'une véritable prise en compte des frais réels suscités par l'emploi. Les freins à l'emploi dénoncés depuis 2011 doivent être levés, notamment l'impossibilité de cumuler une activité professionnelle au moins égale à un mi-temps avec l'attribution d'une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi (AAH L821-2 CASF). Cette limitation constitue une insécurisation inacceptable à l'emploi en milieu ordinaire.

13. **La situation des aidants doit bénéficier de meilleures protections.** Plus de 10 millions de personnes sont dénombrés comme aidants. Près de 4 millions d'entre elles viennent en aide quotidiennement à leur proche. Des mesures d'information, de formation, de répit, de soutien moral et psychologique, de conciliation des temps (professionnels/ familiaux), de santé et de droit à des ressources décentes ainsi qu'à des droits sociaux contribuant à une reconnaissance de leur rôle doivent être prises.
14. **Les droits à retraite des personnes handicapées ayant travaillé en milieu ordinaire (public ou privé) ou en ESAT** doivent être améliorés. En outre, les fins de carrière professionnelle, les transitions et une préparation à la retraite doivent être examinées et faire l'objet d'une prise en compte particulière.

2- Garantir un pilotage renforcé des politiques d'emploi

La gouvernance des politiques d'emploi des personnes handicapées doit être renforcée. Elle doit faire un saut qualitatif et d'efficience en s'appuyant sur une rénovation des outils de coopération, l'identification et la publication d'indicateurs statistiques fiables et pertinents.

Plusieurs mesures d'ajustement ou structurantes ont été prises au cours des dernières années, tandis qu'au cours des derniers mois un nombre important de missions IGAS étaient lancées (convention multipartite, action de Cap Emploi, accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés de longue durée, entreprises adaptées, maintien dans l'emploi mais aussi modèle économique de l'obligation d'emploi).

1. **Le pilotage national et régional des politiques d'emploi et de formation des personnes handicapées reste insatisfaisant.** La convention multipartite et les plans régionaux d'insertion des personnes handicapées (PRITH) doivent permettre un meilleur pilotage des politiques d'emploi des personnes handicapées. Toutefois ils peinent à atteindre leurs objectifs. Les programmes régionaux d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées confiés aux régions et prévus par La loi du 5 mars 2014 peinent à être mise en œuvre, la participation des établissements de pré-orientation et de réadaptation professionnelle au service public régional de la formation professionnelle n'est pas effective ni l'implication des établissements médico-sociaux aux CREFOP (diagnostic, évolution et accessibilité de l'offre. Des fonctionnements en silo persistent et nuisent à une véritable politique commune et partagée pour l'emploi des personnes handicapées (sanitaire, médico-social, insertion, travail). La confidentialité de leurs travaux et des avancées opérées freine leur empreinte sur les politiques transversales. La rénovation s'appuyant sur les préconisations portées par la mission IGAS relative à la convention multipartite doit être suivie de près. L'harmonisation des politiques régionales doit être recherchée et ses résultats objectivés et rendus publics. Les parties prenantes doivent être systématiquement associées.

2. **La fiabilité, la précision et l'accessibilité des données statistiques relatives à l'accès, à l'évolution professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont particulièrement questionnées.** L'absence ou la disparité de données constitue une difficulté chronique pour la mise en œuvre, le pilotage et l'évaluation des politiques conduites. Il est impératif de dépasser cet écueil en encourageant l'identification de données cibles, d'indicateurs statistiques essentiels et en favorisant l'interopérabilité des systèmes d'information. La périodicité ou l'absence de publication de ceux-ci nuisent gravement à la connaissance précise des situations, la mise en œuvre, au pilotage et à l'évaluation des politiques conduites. La Commission demande notamment la publication mensuelle de données relative au chômage des personnes handicapées intégrées aux chiffres mensuels publiés par Pôle Emploi.
3. **Le déficit de recueil et de partage des bonnes pratiques internationales, européennes, nationales et régionales est chronique et représente une perte d'efficacité notable.** La recherche sur l'emploi des personnes handicapées est insuffisamment développée en France et devrait être encouragée.
4. **La mobilisation des dispositifs de droit commun (CREFOP, CRESS, CESER,...) ou spécifique (PRITH) est à renforcer** afin de développer la transversalité de l'appréhension du sujet au niveau régional.

| |
|---|
| 3- Garantir la pérennité des moyens d'intervention spécifiques pour l'accès et le maintien dans l'emploi |
|---|

Les situations actuelles respectives tant de l'Agefiph que du FIPHFP inquiètent considérablement les membres de la Commission. Les fonds créés en 1988 (pour le secteur privé) et en 2006 (pour le secteur public), qui au lendemain de la loi de 2005 disposaient de moyens conséquents, ont épuisées leurs réserves à coups de ponctions opérées par l'Etat (près de 200 millions d'euros au cours des 3 dernières années) et de plans exceptionnels. Ils doivent désormais adosser leurs programmes d'intervention au niveau annuel de leurs collectes.

Or dans la période actuelle où les besoins s'accroissent (davantage de demandeurs d'emploi et davantage de personnes en emploi) et les moyens décroissent, il est **impératif et urgent non seulement de réviser les programmes mais de les ajuster aux besoins effectifs des personnes et de leurs employeurs.** La réinterrogation des modèles économiques des fonds est une priorité. Ces modèles doivent permettre *d'assurer la couverture des besoins appropriés* liés à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils doivent *garantir l'universalité de la prise en compte du besoin* (quelle que soit la taille de l'établissement et quel qu'en soit le secteur privé ou public –qu'il s'agisse de la fonction publique d'Etat, hospitalière ou territoriale-) en s'appuyant notamment *sur le principe de mutualisation*. L'efficacité du système doit être explorée, l'engagement du droit commun doit être confirmé et les moyens spécifiques ajustés. La Commission demande à être associée à ces travaux.

Elle demande également que cessent les exonérations qui existent depuis 2005 (ex : Education nationale) et la multiplication des opportunités de déductions opérées sur l'obligation d'emploi. L'ensemble de ces pratiques de ponctions, de déduction ou d'exonération pèse injustement sur les moyens laissés à la disposition des fonds pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.