



## **Position du Collectif Handicaps sur le projet de loi pour le plein emploi**

**Examen à l'Assemblée nationale  
Commission des affaires sociales**

**Propositions d'amendements**

# Sommaire

## **Article 1<sup>er</sup> : missions de France Travail..... 4**

Amendement n°1 : savoir pourquoi les conjoints des BRSA sont automatiquement inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de France Travail .....4

Amendement n°2 : construire les référentiels pour l'orientation des demandeurs d'emploi avec les associations représentatives des personnes en situation de handicap..... 5

Amendement n°3 : évaluer France Travail d'ici 2027 ..... 6

Proposition n°4 : maintenir la prise en compte des situations des aidants dans l'accompagnement proposé par France Travail et, par conséquent, comme motif de dispense du contrat d'engagement .....6

## **Article 2 : contrat d'engagement..... 7**

Amendement n°5 : supprimer la conditionnalité du RSA..... 7

## **Article 3 : droits et devoirs des bénéficiaires du RSA..... 8**

Amendement n°5 bis : supprimer la conditionnalité du RSA.....8

## **Article 4 : gouvernance de France Travail..... 9**

Amendement n°6 : intégrer les ESAT dans le réseau France Travail (au même titre que les entreprises adaptées) ..... 9

Amendement n°7 : introduire des représentants d'usagers (notamment en situation de handicap) et leurs associations dans le comité national France Travail ..... 9

Amendement n°8 : introduire des représentants des usagers (notamment en situation de handicap) dans les instances territoriales ..... 10

## **Article 8 : dispositions relatives aux travailleurs handicapés..... 10**

Proposition n°9 : maintenir l'ouverture de l'équivalence RQTH aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi..... 10

Amendement n° 10 : ouvrir l'équivalence aux jeunes en situation de handicap d'au moins 15 ans ..... 11

Amendement n° 11 : faciliter le recours à la retraite anticipée..... 11

Proposition n° 12 : maintenir le fonctionnement en plateforme de l'emploi accompagné .....12

Amendement n° 13 relatif à la prestation de services en EA ..... 13

**Après l'article 8..... 14**

Amendement n° 14 : améliorer la description de l'environnement de travail dans les offres d'emploi .....14

Amendement n°15 : supprimer la liste des ECAP.....15

Amendement n°16 : évaluer le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi.....16

**Article 9 : dispositions relatives aux travailleurs handicapés.....17**

Proposition n°17 : laisser aux travailleurs handicapés – notamment ceux in fine orientés en ESAT ou ESRP - de choisir leur porte d'entrée vers l'accompagnement à l'emploi (MDPH ou FT)..... 17

Amendement n°18 : prévoir une phase d'expérimentation du rôle du SPE dans les orientations vers les ESAT ou ESRP.....18

Amendement n°19 : évaluer l'impact financier des nouvelles obligations pour les ESAT .....18

Créé en septembre 2019 pour défendre les droits des personnes en situation de handicap et de leur famille dans la droite ligne de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, **le Collectif Handicaps regroupe 52 associations nationales :**

AFEH – AFM-TELETHON – AIRE – ALLIANCE MALADIES RARES – ANCC – ANECAMSP – ANPEA – ANPEDA – ANPSA – APAJH – APF FRANCE HANDICAP – ASBH – ASSOCIATION LES TOUT-PETITS – AUTISME FRANCE – AUTISTES SANS FRONTIERES – BUCODES-SURDIFRANCE – CESAP – CFHE – CFPSAA – CHEOPS – COMME LES AUTRES – DFD – DROIT AU SAVOIR – ENTRAIDE UNION – EUCREA FRANCE – FAGERH – FEDERATION FRANCAISE SESAME AUTISME – FEDERATION GENERALE DES PEP – GNCHR – FFDYS – FISAF – FNAF – FNASEPH – FNATH – FRANCE ACOUPHENES – GEPSo – GIHP NATIONAL – GPF – HYPERSUPERS TDAH FRANCE – LADAPT – MUTUELLE INTEGRANCE – PARALYSIE CEREBRALE FRANCE – POLIO-FRANCE-GLIP – SANTE MENTALE FRANCE – TRISOMIE 21 FRANCE – UNAFAM – UNAFTC – UNANIMES – UNAPEI – UNAPH – UNIOPSS – VAINCRE LA MUCOVISCIDOSE

***Cette liasse regroupe des amendements proposés notamment par :***



# Article 1<sup>er</sup> : missions de France Travail

## Amendement n°1 : savoir pourquoi les conjoints des BRSA sont automatiquement inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de France Travail

### ARTICLE 1<sup>ER</sup>

A l'alinéa 6, supprimer les mots : « , ainsi que son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité »

### EXPOSE DES MOTIFS

Les auteurs de cet amendement s'interrogent sur l'inscription automatique des conjoints, concubins ou partenaires des bénéficiaires du RSA comme demandeurs d'emploi auprès de France Travail.

L'inscription automatique - et donc obligatoire - des conjoints des allocataires du RSA à France Travail questionne dans la mesure où elle semble, potentiellement, remettre en cause la liberté de chercher ou non un emploi (libre choix d'être ou non sur le marché du travail).

En effet, la recherche d'emploi est un acte volontaire. C'était l'esprit de l'article L5411-1 du code du travail avant que ce projet de loi propose de le modifier : « *A la qualité de demandeur d'emploi, toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle Emploi* ».

Il est également possible de s'interroger sur une certaine conception du travail, qui ne vaudrait que dans le cadre d'un emploi rémunéré. La Constitution de 1958 fait pourtant bien la distinction entre le « *devoir de travailler* » et « *le droit d'obtenir un emploi* ». Beaucoup de personnes effectuent ainsi un travail, parfois exigeant, comme élever ses enfants, s'occuper d'un proche malade, sans pour autant être "en emploi". Ces personnes contribuent, de la manière la plus utile et vitale, à la société. Notre société sortirait grandie à davantage considérer leur labeur. Car, outre la démarche volontaire de rechercher un emploi, se pose également la question de la disponibilité « immédiate » de la personne pour occuper un emploi, caractéristique qui prévalait à la définition du demandeur d'emploi (cf. l'article R5411-9 du code du travail).

Par ailleurs, cette disposition du texte participe, parmi d'autres, à renforcer la stigmatisation des personnes bénéficiaires du RSA : elle aggraverait encore le taux de non-recours, déjà de plus de 35%.

## **Amendement n°2 : construire les référentiels pour l'orientation des demandeurs d'emploi avec les associations représentatives des personnes en situation de handicap**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

Compléter la première phrase de l'alinéa 22 par les mots: « et des associations représentatives des personnes handicapées et des aidants. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Quelle que soit la porte d'entrée vers l'accompagnement à l'emploi, l'objectif doit être la qualité de cet accompagnement.

Concernant les personnes en situation de handicap, les auteurs de cet amendement considèrent qu'il est primordial de préciser les conditions dans lesquelles France Travail évaluera les besoins et réalisera l'accompagnement renforcé du demandeur d'emploi en situation de handicap. En effet, une évaluation pertinente suppose un service public de l'emploi étayé, avec des effectifs formés, en nombre suffisant et accompagnant un nombre raisonnable de candidats. Or, ce projet de loi n'apporte aucune garantie concernant les moyens dédiés à France Travail.

L'un des moyens pour garantir une évaluation et orientation de qualité est d'avoir des cahiers des charges et référentiels précis pour les opérateurs chargés de ces missions.

Si les opérateurs doivent évidemment s'adapter aux spécificités locales, il est nécessaire d'avoir une harmonisation dans les référentiels d'évaluation des besoins. Pour éviter des disparités territoriales liées à l'interprétation de référentiels imprécis, les associations représentatives des personnes en situation de handicap doivent prendre part à la co-construction des référentiels servant à l'orientation des demandeurs d'emploi vers un organisme référent (Pôle Emploi/France Travail, Cap Emploi ou les missions locales).

## **Amendement n°3 : évaluer France Travail d'ici 2027**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

Après l'alinéa 40, ajouter un alinéa ainsi rédigé :

« III. - Au plus tard 24 mois après l'entrée en vigueur de ces dispositions, le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation du présent article, en précisant ses effets sur l'accès, le retour et le maintien dans l'emploi des personnes les plus durablement éloignées du marché du travail. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Sans une évaluation suivie des missions confiées au service public de l'emploi, il paraît difficile de savoir si ce nouvel outil qu'est France Travail parvient réellement à faciliter l'accès, le retour et le maintien dans l'emploi des personnes les plus durablement éloignées du marché du travail.

Cette évaluation est d'autant plus nécessaire que le service public de l'emploi vient déjà de voir les modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap évoluer récemment dans le cadre de la mise en place du lieu unique d'accompagnement proposé entre Pôle Emploi et le réseau des Cap Emploi, qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation susceptible d'alimenter les travaux autour de la mise en place de France travail.

Afin d'adapter, s'il le faut, ces dispositions pour répondre au mieux à la demande, cet amendement prévoit d'évaluer France Travail d'ici 2027.

## **Proposition n°4 : maintenir la prise en compte des situations des aidants dans l'accompagnement proposé par France Travail et, par conséquence, comme motif de dispense du contrat d'engagement**

Le Sénat a introduit un nouveau critère donnant droit à un accompagnement spécifique : être proche aidant (alinéa 17 de l'article 1<sup>er</sup>).

Avant, l'accompagnement et l'orientation prévue dans le cadre de difficulté faisant obstacle à l'engagement dans une recherche d'emploi ne tenait pas compte de l'éloignement de l'emploi d'une personne du fait de l'aide qu'elle apporte à un proche.

Le Collectif Handicaps soutient cet ajout, qui permet d'adapter l'accompagnement de France Travail aux besoins de chacun, mais également de dispenser les aidants d'un contrat d'engagement (alinéa 17 de l'article 2) : ils ne seront ainsi pas soumis aux obligations d'activités et risques de suspension des aides.

Dans le contexte actuel de pénurie de professionnels dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile et des personnes âgées, et alors que la solidarité nationale ne relaie pas encore suffisamment la solidarité familiale, de nombreux proches deviennent aidants à défaut de meilleure solution. Il est urgent de reconnaître les efforts qu'ils fournissent au quotidien : l'étude Share du Laboratoire d'économie et de gestion des organisations de santé de l'université Paris-Dauphine estime à 11 milliards d'euros par an l'économie pour l'État due au travail des aidants.

Il aurait été intolérable de les pénaliser via un contrat d'engagement contraignant et inadapté à leurs situations personnelles.

Mais, se pose désormais la question de la reconnaissance de ces personnes et de leurs spécificités par France Travail (aucun statut d'aidant n'existant pour le moment) – et ce de manière uniforme et équitable sur tout le territoire...

## **Article 2 : contrat d'engagement**

### **Amendement n°5 : supprimer la conditionnalité du RSA**

#### **ARTICLE 2**

A l'alinéa 9, supprimer les mots : « auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité du demandeur d'emploi d'au moins quinze heures »

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

Cet amendement vise à supprimer la conditionnalité du RSA à une durée minimum d'activité par semaine.

Faire peser le risque d'une suspension ou d'une suppression du versement de l'aide sur les personnes ne fait que renforcer leur stigmatisation. C'est à la puissance publique de tout faire pour aller vers l'allocataire et l'accompagner le mieux possible vers un retour à l'emploi.

Le RSA comme toute allocation de solidarité doit avant tout être considéré comme un revenu d'existence qui doit s'accompagner d'autres leviers susceptibles de favoriser les démarches d'insertion socio professionnelles des personnes très désocialisées et très éloignées de l'emploi.

Alors que 21% des bénéficiaires du RSA sont reconnus en situation de handicap, il est important de s'interroger sur les effets de leur inscription automatique à France Travail et leur obligation à signer un contrat d'engagement avec conditions d'activités et pénalités en cas de non-respect des obligations. Les agents de France Travail

seront-ils outillés pour accompagner ces publics, voire diagnostiquer un état de santé (notamment mentale) ne leur permettant pas de rechercher activement un emploi ou de participer à telle ou telle activité « de remobilisation » ? Et, dans ces situations, quels seront les ponts entre le service public de l'emploi et le secteur médico-social ? En bref : quel accompagnement sera proposé à ces bénéficiaires aux besoins particuliers ?

## **Article 3 : droits et devoirs des bénéficiaires du RSA**

### **Amendement n°5 bis : supprimer la conditionnalité du RSA**

#### **ARTICLE 3**

Supprimer les alinéas 2 à 5 et les alinéas 28 à 57.

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

Cet amendement vise à supprimer la conditionnalité du RSA.

Faire peser le risque d'une suspension ou d'une suppression du versement de l'aide sur les personnes ne fait que renforcer leur stigmatisation. C'est à la puissance publique de tout faire pour aller vers l'allocataire et l'accompagner le mieux possible vers un retour à l'emploi.

Le RSA comme toute allocation de solidarité doit avant tout être considéré comme un revenu d'existence qui doit s'accompagner d'autres leviers susceptibles de favoriser les démarches d'insertion socio professionnelles des personnes très désocialisées et très éloignées de l'emploi.

Alors que 21% des bénéficiaires du RSA sont reconnus en situation de handicap, il est important de s'interroger sur les effets de leur inscription automatique à France Travail et leur obligation à signer un contrat d'engagement avec conditions d'activités et pénalités en cas de non-respect des obligations. Les agents de France Travail seront-ils outillés pour accompagner ces publics, voire diagnostiquer un état de santé (notamment mentale) ne leur permettant pas de rechercher activement un emploi ou de participer à telle ou telle activité « de remobilisation » ? Et, dans ces situations, quels seront les ponts entre le service public de l'emploi et le secteur médico-social ? En bref : quel accompagnement sera proposé à ces bénéficiaires aux besoins particuliers ?



## **Article 4 : gouvernance de France Travail**

### **Amendement n°6 : intégrer les ESAT dans le réseau France Travail (au même titre que les entreprises adaptées)**

*Cet amendement, porté par l'UNAPEI, est soutenu par le Collectif Handicaps.*

#### **ARTICLE 4**

A l'alinéa 21, après la référence : « L. 5213-13 », insérer les mots : « et à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles »

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

Nous déplorons l'absence des ESAT dans la gouvernance nationale de France Travail. Alors que France Travail se voit confier davantage de missions concernant les travailleurs en situation de handicap, il est impératif que le champ du handicap soit présent dans les différents comités de pilotage et de suivi de France Travail. A défaut, cela risquerait de priver France Travail de l'indispensable savoir d'usage des principaux concernés. Cet amendement vise ainsi à intégrer ces acteurs dans la gouvernance de France Travail.

### **Amendement n°7 : introduire des représentants d'utilisateurs (notamment en situation de handicap) et leurs associations dans le comité national France Travail**

#### **ARTICLE 4**

Compléter l'alinéa 44 par les mots : « et des associations représentatives des utilisateurs parmi lesquelles les associations représentatives des personnes handicapées, de leurs familles ou des aidants. »

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

Cet amendement dénonce l'absence des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des associations représentatives de ces personnes dans la gouvernance nationale de France Travail. Cela risque de priver France Travail de l'agilité associative et de l'indispensable savoir d'usage des principaux concernés. Alors que le SPE se voit confier davantage de missions concernant les travailleurs handicapés, il est impératif que le champ du handicap soit présent dans les différents comités de pilotage et de suivi de France Travail.

## **Amendement n°8 : introduire des représentants des usagers (notamment en situation de handicap) dans les instances territoriales**

### **ARTICLE 4**

A l'alinéa 67, après le mot : « composition », ajouter les mots : « garantissant la participation des représentants des usagers, notamment en situation de handicap, »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Cet amendement dénonce l'absence des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des associations représentatives de ces personnes dans la gouvernance territoriale de France Travail. Cela risque de priver France Travail de l'agilité associative et de l'indispensable savoir d'usage des principaux concernés. Alors que le SPE se voit confier davantage de missions concernant les travailleurs handicapés, il est impératif que le champ du handicap soit présent dans les différents comités de pilotage et de suivi de France Travail.

## **Article 8 : dispositions relatives aux travailleurs handicapés**

### **Proposition n°9 : maintenir l'ouverture de l'équivalence RQTH aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Le Sénat a adopté une disposition importante visant à s'assurer que l'équivalence RQTH s'appliquent à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, y compris ceux exerçant dans la fonction publique.

En effet, la rédaction initiale de l'article 8 ne garantissait pas que les agents reclassés ou en période préparatoire au reclassement bénéficiaires de l'obligation d'emploi (statuts – n'ayant pas d'équivalent dans le secteur privé – mentionnés à l'article L. 351-5 du code général de la fonction publique) bénéficient des droits liés à la RQTH.

La RQTH obtenue de la CDAPH ou par équivalence serait alors le bon critère pour estimer le pourcentage de personnes réellement en situation de handicap en emploi.

## **Amendement n° 10 : ouvrir l'équivalence aux jeunes en situation de handicap d'au moins 15 ans**

*Cet amendement, porté par APF France Handicap, est soutenu par le Collectif Handicaps.*

### **ARTICLE 8**

A l'alinéa 9, remplacer le nombre « seize » par le nombre « quinze ».

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Depuis l'adoption de la loi 3DS en 2022, une équivalence RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) existe pour les jeunes en situation de handicap âgés de 16 ans et plus. Néanmoins, la condition d'âge ne prévoit pas la situation des jeunes qui ont démarré des projets plus tôt. Cet amendement propose donc d'abaisser la condition d'âge, notamment pour ne pas exclure les jeunes de moins de seize ans déjà engagés dans une filière de formation avec des périodes de formation en milieu professionnelle ou en apprentissage.

Par ailleurs, une équivalence RQTH est prévue pour les jeunes bénéficiaires de l'AEEH, de la PCH ou d'un Projet personnalisé de scolarisation (PPS). Cependant, de nombreux jeunes en situation de handicap n'ont pas de PPS rédigé ou leur PPS n'est pas formalisé dans le document officiel prévu...

En outre, afin de permettre de bien prendre en compte tous les jeunes en situation de handicap potentiellement concernés, il conviendrait d'adopter en sus de l'amendement proposé un texte réglementaire indiquant que les MDPH, dès lors qu'une AEEH, une PCH, un PPS ou qu'un droit constitutif du PPS est notifié, adressent au jeune une RQTH accompagnée d'une notice explicative sur les droits que confère la RQTH et sur la possibilité pour le jeune d'en faire usage ou non dès l'année précédant ses 16 ans. La notice préciserait également la nécessité pour le jeune de faire une nouvelle demande de RQTH en vue sa majorité.

## **Amendement n° 11 : faciliter le recours à la retraite anticipée**

### **ARTICLE 8**

Après l'alinéa 10, ajouter l'alinéa suivant: « La notification précise le taux d'incapacité du travailleur handicapé. »

## **EXPOSE DES MOTIFS**

Si cet article vise à faciliter l'accès à la RQTH et aux droits qu'elle confère, il n'est pas prévu que la délivrance de la RQTH soit assortie d'un taux d'incapacité afin de faciliter les départs en retraite anticipé au titre du handicap (RATH).

Pourtant, depuis la réforme de 2014, les associations reçoivent de nombreux témoignages de personnes ne pouvant faire valoir leurs droits à la retraite anticipée faute de posséder les justificatifs (témoignant d'un taux d'incapacité supérieur à 50 %) attendus par les organismes de retraites (la RQTH n'étant plus un justificatif valable).

Ce sujet n'ayant pas été réglé par la dernière réforme des retraites adoptée au printemps dernier, cet amendement vise à mentionner le taux d'incapacité lors de l'attribution de la RQTH, afin d'éviter aux potentiels bénéficiaires un travail laborieux de reconstitution a posteriori du taux pour prétendre au bénéfice de la retraite anticipée.

### **Proposition n° 12 : maintenir le fonctionnement en plateforme de l'emploi accompagné**

Dans cet article 8, l'Etat réaffirme son pilotage du dispositif de l'emploi accompagné et l'ouvre à d'autres acteurs que ceux du médico-social (sous la forme d'un conventionnement, dont les contours restent flous).

Cette ouverture à de nouveaux acteurs fait craindre une certaine désorganisation, à l'heure d'une montée en charge du dispositif (7 666 personnes accompagnées fin 2022 ; objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici la fin du quinquennat).

Le Collectif Handicaps demandait donc à ce que cette loi vienne sanctuariser le fonctionnement en plateforme de ce dispositif, qui n'est aujourd'hui précisé que dans une circulaire du 31 décembre 2021 (circulaire n° DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237). L'idée étant de garantir une mutualisation des moyens et savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi, sur un même territoire, pour l'accompagnement des personnes handicapées vers et dans l'emploi ordinaire.

Le Sénat a adopté un amendement (alinéa 12 de l'article 8) précisant que les structures d'emploi accompagné fonctionnent sous la forme de plateformes départementales de services intégrés : le Collectif Handicaps en demande le maintien.

Par ailleurs, le Collectif France pour l'emploi accompagné (CFEA) porte un amendement pour inscrire dans loi la mobilisation de l'expertise des acteurs de l'insertion professionnelle, du social et du médico-social, ainsi que pour indiquer une durée prédéterminée de l'accompagnement proposé lors d'une démarche d'emploi accompagné.

## **Amendement n° 13 relatif à la prestation de services en EA**

*Cet amendement, porté par APF France Handicap, est soutenu par le Collectif Handicaps.*

### **ARTICLE 8**

Après l'alinéa 37, insérer les alinéas suivants :

« IV. – Le titre IV du livre II de la huitième partie du code du travail est ainsi modifié :

« A l'article L. 8241-1, après le cinquième alinéa, insérer l'alinéa suivant :

4° Des dispositions du 1° de l'article L. 1242-3. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Les entreprises adaptées (EA) qui salarient des collaborateurs en CDD Tremplin utilisent le modèle de la prestation de service au sein des entreprises clientes où ces collaborateurs en CDD Tremplin sont affectés. Ainsi, elles peuvent mettre en place des encadrants (saliés des entreprises adaptées) qui accompagnent socialement et professionnellement les collaborateurs en CDD Tremplin et leur transfèrent un savoir-faire métier en lien avec l'activité de l'entreprise cliente.

Les collaborateurs en CDD tremplin s'immergent ainsi dans l'entreprise cliente et peuvent découvrir et s'habituer aux process opérationnels de l'entreprise cliente ; cette condition est un pré requis pour qu'ils puissent être embauchés par la suite par cette dernière, ce qui est l'objectif final du CDD Tremplin.

L'inspection du travail révèle que, lorsqu'un salarié travaille dans les processus et l'outil opérationnel de l'entreprise alors qu'il est en prestation de service, la prestation de service peut être requalifiée en prêt de main d'œuvre illicite, ce qui pénalise fortement les modalités de développement du CDD tremplin.

Cet amendement propose d'exclure le CDD Tremplin du champ de la loi sur le prêt de main d'œuvre illicite en autorisant les prestations de service en CDD Tremplin dans des conditions permettant à titre dérogatoire une opération de prêt de main

d'œuvre à titre lucratif avec une pleine immersion et un accompagnement des collaborateurs en CDD Tremplin dans l'entreprise accueillante.

Nous proposons d'exclure le CDD Tremplin du champ de la loi sur le prêt de main d'œuvre illicite en autorisant les prestations de service en CDD Tremplin dans des conditions permettant, à titre dérogatoire pour une durée limitée à 24 mois maximum, une opération de prêt de main d'œuvre à titre lucratif permettant une pleine immersion et un accompagnement des collaborateurs en CDD Tremplin dans l'entreprise accueillante.

La modalité indiquée par le gouvernement lors de l'examen de l'amendement déjà présenté au Sénat et qui propose d'utiliser le cadre de la mise à disposition à titre non lucratif adossée à une convention d'appui à titre onéreux, ne répond pas à l'objectif de pouvoir accompagner l'intégration pleine du salarié dans le cadre du CDDT et s'effectuerait au préjudice économique de l'entreprise adaptée puisque le montant de l'aide octroyée par l'Etat dans le cadre de la MAD est la moitié de celle octroyée dans le cadre d'une prestation en CDDT.

## Après l'article 8

### Amendement n° 14 : améliorer la description de l'environnement de travail dans les offres d'emploi

#### **APRES L'ARTICLE 8, insérer un article additionnel :**

Le chapitre Ier du titre III du livre III de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

Après l'article L.5331.5, insérer un nouvel article :

« Les offres d'emploi doivent inclure des éléments décrivant l'environnement de travail de l'entreprise et du poste, ainsi que les possibilités d'organisation du poste, afin de permettre aux demandeurs d'emploi de se positionner dans des conditions adéquates à leur situation. Un décret en Conseil d'Etat détermine les critères et conditions d'application de cette disposition. »

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

L'avant-projet de loi soumis à avis du Conseil d'Etat prévoyait que France Travail identifie les offres d'emploi « particulièrement adaptées » aux travailleurs handicapés : nous ne pouvons qu'approuver la suppression de ce paragraphe dans le

projet de loi finalement présenté en Conseil des Ministres. Cette notion aurait été particulièrement stigmatisante et discriminante.

Toutefois, afin d'aider les personnes en situation de handicap à se projeter dans un futur emploi, les offres d'emploi pourraient contenir une description de l'environnement de travail, du poste à l'accès au bâtiment et à ses services, comme le préconisait le rapport de préfiguration de France Travail. Pour éviter les écueils, les employeurs pourraient être accompagnés dans l'identification de ces différents éléments par le référent handicap de l'entreprise ou par l'Agefiph/le Fiphfp.

Cet amendement vise donc à préciser que les offres d'emploi doivent être enrichies d'éléments décrivant l'environnement de travail de l'entreprise et du poste (bruit, luminosité, stress, accessibilité, horaires, etc.), ainsi que des modalités éventuelles d'organisation du poste (possibilité de temps partiel, etc.) pour aider le demandeur d'emploi à se positionner sur les offres qui lui correspondent.

## **Amendement n°15 : supprimer la liste des ECAP**

### **APRES L'ARTICLE 8, insérer un article additionnel :**

L'article L.5212-9 du code du travail est ainsi modifié :

Au deuxième alinéa, supprimer les mots : « et des emplois, déterminés par décret, exigeant des conditions d'aptitude particulières, occupés par des salariés de l'entreprise. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Les associations représentatives des personnes en situation de handicap demandent depuis des années la suppression de la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

La liste des ECAP a été définie en 1987 lors de la mise en œuvre initiale de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), pour accorder une exemption, probablement de manière transitoire, à certaines branches professionnelles. Elle n'a jamais été révisée en dépit de plusieurs tentatives. Des travaux avaient d'ailleurs été menés en 2019, aboutissant à un texte réglementaire qui n'est jamais paru.

Alors que l'accès à un emploi librement choisi est un droit fondamental, l'existence d'une telle liste vient en complète contradiction avec ce principe et la nécessaire implication des entreprises dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Parce que cette liste entretient dans l'esprit des employeurs des barrières psychologiques freinant le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, cet amendement vise à la supprimer.

En effet, depuis l'élaboration de cette liste en 1987, les métiers ont progressé, les aides techniques, les aménagements et les nouvelles technologies également, rendant possible l'accès de travailleurs en situation de handicap à plus de métiers.

## **Amendement n°16 : évaluer le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi**

### **APRES L'ARTICLE 8, insérer un article additionnel :**

Dans un délai de trois mois après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi et, en particulier, ces effets sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Le nouveau « cadre de coopération » que représente France Travail interroge sur le récent rapprochement entre Cap Emploi et Pôle Emploi. Alors que les lieux uniques d'accompagnement (LUA) ne fonctionnent que depuis début 2022, il est ici envisagé de renforcer cette dynamique.

Mais, a-t-on laissé suffisamment de temps à ces nouvelles modalités d'accompagnement d'être pleinement effectives et a-t-on fait une évaluation précise de ce rapprochement avant d'en prévoir la montée en gamme ?

Si oui, des résultats objectifs doivent être présentés ; sinon, il semble essentiel de le faire avant de mettre en place un nouveau système. Cet amendement demande donc au Gouvernement de remettre un rapport évaluant le rapprochement entre Cap Emploi et Pôle Emploi, avant l'entrée en vigueur de France Travail. Cette évaluation doit évidemment associer les personnes concernées et les associations représentatives des personnes en situation de handicap.



## Article 9 : dispositions relatives aux travailleurs handicapés

### **Proposition n°17 : laisser aux travailleurs handicapés - notamment ceux in fine orientés en ESAT ou ESRP - de choisir leur porte d'entrée vers l'accompagnement à l'emploi (MDPH ou FT)**

Initialement, l'alinéa 3 de l'article 9 prévoyait qu'une convention conclue entre la MDPH, France Travail et Cap Emploi précise les cas dans lesquels la CDAPH se prononce, en matière d'orientation vers les ESAT et ESRP, sur la base de propositions formulées par ces opérateurs.

Cette formulation floue et dont les modalités sont renvoyées à un décret n'est pas rassurante et ne garantit pas une simplification des parcours et des démarches des personnes : quels sont les cas dans lesquels une personne doit passer par la MDPH ou inversement par France Travail ?

Bien que favorable au décloisonnement de l'accompagnement à l'emploi des travailleurs handicapés (sortie du tout MDPH vers plus de droit commun), le Collectif Handicaps craignait que cette rédaction ne simplifie pas le parcours des personnes.

Un amendement adopté au Sénat proposait donc que la convention conclue entre MDPH et France Travail précise plutôt les conditions dans lesquelles les opérateurs du SPE peuvent, par dérogation, préconiser une orientation vers un ESAT ou un ESRP.

En ces termes, la personne est remise au cœur du service public de l'emploi et aucun parcours n'est systématisé, laissant à chacun la possibilité de choisir la « porte d'entrée » la plus pertinente en fonction de son profil (MDPH ou France Travail).

Si la porte d'entrée est France Travail, la CDAPH - disposant d'une connaissance du handicap plus fine que les acteurs du SPE - doit toujours se prononcer in fine sur l'orientation de la personne.

Permettre une entrée par la MDPH ou France Travail éviterait notamment d'emboliser le système France Travail avec les dossiers des personnes ayant des notifications ESAT temporaires et qui ont déjà leurs dossiers traités par la MDPH, tout en facilitant l'accès à la formation en ESRP pour des personnes n'ayant pas de droits ouverts à la MDPH.

⇒ *Si la lecture de l'alinéa 3 ne semble pas suffisamment claire par rapport à notre demande, ou si un doute est permis quant au rôle de France Travail dans cette orientation vers un ESAT ou un ESRP, nous sommes prêts à réfléchir à un amendement (tout en sachant que le contenu minimum des conventions sera défini par décret - et que nous souhaitons être associés à sa rédaction).*

## **Amendement n°18 : prévoir une phase d'expérimentation du rôle du SPE dans les orientations vers les ESAT ou ESRP**

### **ARTICLE 9**

Compléter l'alinéa 28 par les mots : « et celle du 1° du I, qui entre en vigueur à titre expérimental pour une durée d'un an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. A l'issue de l'expérimentation, le Gouvernement remet un rapport au Parlement dressant un bilan de l'expérimentation et les perspectives en matière de généralisation sur l'ensemble du territoire. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Cet amendement vise à interpeller sur les dates d'entrée en vigueur des dispositions relatives au rôle du SPE dans les orientations vers les ESAT ou ESRP.

Pourquoi une entrée en vigueur au 1er janvier 2024 et la conclusion de conventions avant le 1er janvier 2027 ? Si France Travail n'entre en vigueur qu'en 2025, comment pourra-t-il signer des conventions avec les MDPH avant ? Et inversement, pourquoi un laps de temps aussi important entre l'entrée en vigueur de ce nouveau système d'orientation et la signature des conventions : est-ce pour laisser le temps à des expérimentations-pilotes ? Auquel cas, il serait judicieux de le préciser dans le projet de loi.

## **Amendement n°19 : évaluer l'impact financier des nouvelles obligations pour les ESAT**

*Cet amendement, porté par APF France Handicap, est soutenu par le Collectif Handicaps.*

### **ARTICLE 9**

Après l'alinéa 29, compléter l'article 9 par l'alinéa suivant :

« IV. - Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juillet 2024, un rapport évaluant le coût, pour les établissements ou les services d'aide par le travail, de l'instauration des obligations d'employeur prévues au présent article. »

### **EXPOSE DES MOTIFS**

Le projet de loi prévoit une amélioration de plusieurs droits individuels des travailleurs d'ESAT (mutuelle santé, transport, chèques vacances, titres restaurant) dans la suite du plan de transformation des ESAT adopté en 2021 entré en vigueur

en 2023. Ces dispositions créant ces nouveaux droits vont dans le bon sens et rapprochent les droits de travailleurs d'ESAT de ceux des salariés, tout en leur préservant un statut médico-social plus protecteur pour les personnes.

Néanmoins, ces mesures vont avoir un coût très important pour les acteurs du secteur. Ainsi, s'agissant de la mise en place d'une complémentaire santé obligatoire, le coût est estimé à 36M€ dans l'étude d'impact du projet de loi. Une analyse de l'impact des dispositions créant une charge budgétaire supplémentaire pour les ESAT doit donc être initiée dans le cadre d'un rapport, ce que l'étude d'impact du projet de loi ne fait pas suffisamment. Un accompagnement des acteurs du secteur est nécessaire afin qu'ils mobilisent les moyens permettant de solvabiliser ces nouvelles dépenses.

Il est indispensable de mieux accompagner les ESAT sur les incidences qu'auront ces nouvelles mesures dans un contexte où ils sont déjà entrain de mettre en œuvre les différentes mesures prévues par le plan ESAT de 2021 dans le cadre d'un rapport évaluant le coût des nouvelles mesures pour les ESAT.

Des crédits supplémentaires doivent également être prévus dans le cadre du prochain PLF 2024 afin de réaliser pleinement l'ambition promue par le projet de loi.