Mesdames et messieurs bonsoir

Tout d'abord **je remercie chaleureusement Philippe BOULLAND**, Président de l'UL CFE CGC, ses équipes et partenaires, pour la réalisation de ce colloque intitulé **Emploi et handicap : une période charnière pour l'entreprise**.

Merci à Bernard LACHAUD, Président de l'UD 75 et au CCAAH pour leurs soutiens.

Ce soir nous avons pu entendre différents intervenants aborder le **nouveau cadre légal et les impacts pour les entreprises**, et le sujet de l'**emploi accompagné** …

Comme vous le savez peut-être, la **CFE CGC est résolument engagée** sur les sujets de la santé au travail, de l'égalité des chances, du handicap et des aidants familiaux.

Nous avons **un réseau** de référents handicap dans les régions, les fédérations professionnelles et nous organisons **colloques, formations** pour changer le regard sur le handicap mais également nous œuvrons pour faire monter en compétence nos délégués afin qu'ils **négocient des accords handicap en phase avec leurs bassins d'emplois et leurs entreprises**.

Concernant l'agenda de concertation handicap depuis février 2018, nous avons participé à l'ensemble des travaux et étions force de proposition et activateur de progrès.

Je veux vous dire que le rythme est très soutenu, et que depuis la loi du 11 février 2005 nous n'avions pas eu un chantier aussi ambitieux…

Mais … **Faisons un point ensemble !**

La première séquence de cette réforme, transposée dans plusieurs décrets tirés de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et dont les premiers changements interviendront demain et plus précisément au 1er janvier 2020, dessine déjà les contours de l'entreprise inclusive.

Incitation à l'emploi direct, valorisation de la sous-traitance avec les entreprises adaptées et les Ésat, maintien du taux d'emploi légal à 6%

avec la possibilité de le réinterroger tous les cinq ans, simplification de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, obligation de nomination d'un référent Handicap dans les CFA et les entreprises de plus de 250 salariés, etc.

Le 10 mai dernier, plusieurs acteurs majeurs de l'insertion professionnelle, impliqués dans la concertation, ont restitué à la secrétaire d'état Sophie CLUZEL leurs travaux menés dans le cadre de la deuxième séquence de cette réforme, consacrée à l'offre de services.

Il s'agit avant tout d'en améliorer l'accès et de mieux articuler les dispositifs spécifiques et de droit commun en les organisant au plus près des territoires.

Le changement d'échelle de l'Emploi accompagné et la mise en place d'une plateforme numérique "emploi et handicap" ressortent également comme des leviers stratégiques.

Les réformes en cours mettent l'accent sur l'emploi direct, et nous regardons avec intérêt les expérimentations qui permettront de générer des passerelles fluides et structurées vers certains métiers via les CDDTremplin, EATT…

A la CFE CGC, notre volonté d'accompagner et soutenir le secteur du travail protégé et adapté reste intacte et nous estimons que le monde du travail doit s'adapter aux possibilités qui sont offertes au vu des changements législatifs.

Nous soutenons l'emploi accompagné, ou encore le repositionnement des entreprises adaptées (EA) avec la mise en place de CDDTremplin et d'entreprises adaptées de travail temporaire.
Ces changements importants et nécessaires, requièrent un accompagnement des entreprises et, notamment, une information sur l'impact de cette réforme sur leur politique d'emploi.

Aussi la CFE CGC s'interroge sur la mise en place du label Handicap proposé par la loi Pacte. Ce ne doit pas être la solution unique pour valoriser les entreprises qui s'engagent, mais ce label pourrait tout à fait être porté dans le cadre de l'offre de l'Agefiph, avec un caractère non obligatoire, mais en tant que levier RSE incitatif.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de renforcer le recours aux EA sur des bases simplifiées pour leurs clients assujettis à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Le concours à l'OETH sera désormais en déduction forfaitaire de la contribution financière théorique des entreprises de plus de 20 salariés.

Le recours aux entreprises adaptées demeure donc bonifié pour leurs clients en même temps qu'il renforce leur volonté d'affirmer leur responsabilité sociétale économique.

La loi met également en place des innovations sociales avec de nouvelles expérimentations : du modèle inclusif des entreprises adaptées (EA) autour d'une même ambition pour la France : relever le défi de l'emploi des personnes handicapées.

En ce sens la CFE CGC salue les engagements nationaux qui peuvent être un "Cap vers l'entreprise inclusive". D'ailleurs nous étions présents lors de la signature entre l'Unea, APF France handicap, l'Unapei, et l'État le 12 juillet 2018, signature qui prévoit la création de 40000 mises à l'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées d'ici à 2022. Nous soutenons l'innovation pour bâtir ensemble une société plus inclusive.

Cet engagement réaffirme l'utilité des EA comme entreprises inclusives auprès des personnes en situation de handicap très éloignées de l'emploi et le rôle majeur de leur mission sociale afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des personnes.

La CFE CGC est engagée sur ce sujet autant que sur la politique de maintien en emploi, de recrutement et d'apprentissage des personnes en situation de handicap !

Le nouveau décret sur l'OETH et le concept du "On Shore social", pour un nouvel élan de relocalisation de certaines activités en France par les entreprises adaptées est selon la CFE CGC un gisement d'emplois, au plus près des territoires, il ouvre des innovations sociales et économiques.

Développons ensemble des activités nouvelles !
Professionnalisons par la qualification des compétences !
Créons les innovations dont notre pays a besoin !

Nous pensons à la CFE CGC que le CDD Tremplin dispositif expérimental introduit par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel complète l'offre de l'entreprise adaptée classique.
Il permet à des personnes en situation de handicap de retrouver de l'employabilité dans le milieu ordinaire en passant par une entreprise adaptée (EA).

L'idée est de les accompagner individuellement afin qu'elles retrouvent confiance en elles, après une longue période sans activité professionnelle.

Il s'agit aussi de consolider leurs compétences ou de les former à un nouveau métier. Tout cela sous réserve d'avoir trouvé une ingénierie de financement.

Sur les 500000 demandeurs d'emploi en situation de handicap, toute une partie est relativement qualifiée mais pas suffisamment pour entrer dans le monde ordinaire et trop pour intégrer une EA classique.

L'idée du tremplin est de faire monter en compétences ces personnes pour les aider à rebondir et trouver un emploi dans le milieu professionnel ordinaire.

A la CFE CGC, nous pensons que la cohabitation des deux modèles est complémentaire : contrats Tremplin et EA "classique" pour maintenir dans l'emploi les personnes qui n'auraient pas la possibilité d'aller vers l'entreprise classique.

Quant au dispositif d'emploi accompagné que la CFE CGC soutient, il connaît des premiers résultats encourageants, même si les moyens semblent limités par rapport aux objectifs.

Né dans les années 1970 en Amérique du Nord, le dispositif d'emploi accompagné était très attendu en France. C'est qu'il est réputé très efficace pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental.

L’emploi accompagné relève d’un nouveau paradigme. L’accompagnement par un conseiller emploi accompagné (EA) concerne aussi bien la personne que l’entreprise.
Il repose sur le “place and train” (on place d’abord la personne dans une entreprise puis on la forme), plutôt que sur “le former puis placer”.

Le dispositif a finalement été introduit dans la législation française en 2016, accompagné d’un budget de 7,5 millions d’euros la première année. Le démarrage a été pour le moins difficile.

Le dispositif semble en effet particulièrement adapté aux TPE-PME qui ne sont pas dotées de moyens dédiés et aujourd’hui de grands groupes sont en train de se rapprocher du Collectif France emploi accompagné (CFEA), qui promeut l’emploi accompagné en France.

A la CFE CGC, nous soutenons la montée en puissance du dispositif de l’emploi accompagné et souhaitons que le budget–financé par l’État, l’Agefiph et le FIPHFP qui est passé de 7,5millions d’euros en 2018 à 12,2 millions en 2019 pour atteindre 17 millions en 2020 permettent à des hommes et des femmes de mettre leur potentiel au cœur d’une société inclusive.

Nous espérons que Pôle emploi, mis à contribution pour intégrer l’emploi accompagné dans son accompagnement renforcé des demandeurs d’emploi handicapés ouvrira de belles perspectives.

A la CFE CGC nous soutenons également le projet d’accompagnement des 50 000 personnes en situation de handicap d’ici à 2020 ouvert aux personnes qui vivent le spectre du trouble autistique.

Pour terminer, la CFE CGC continuera à militer pour défendre les deux fonds FIPHFP et Agefiph, afin d’obtenir des financements pérennes pour une action sur le maintien en emploi par le biais de négociations d’accord en entreprise qui s’appuient sur les représentants du personnel.
Nous sommes engagés pour une véritable politique d’accompagnement du handicap psychique et agissons pour développer un accompagnement spécifique à l’insertion professionnelle des cadres, encadrants et de tous les agents des différentes catégories professionnelles et tout corps de métier (actif, scientifique, technique, administratif), en situation de handicap

Nous inscrire dans la durée avec audace, vous pouvez compter sur la CFE CGC !

Ensemble soyons tous handicapables !
Ensemble soyons activateurs de progrès !
Merci de votre attention.