



ÉDITO

De la rentabilité

L'emploi des travailleurs handicapés est un sujet récurrent dans le Bip, depuis quelque temps sur fond d'obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés d'embaucher un quota de travailleurs handicapés, sous peine d'amende si elles ne s'y conforment pas. Le sujet reste d'actualité, avec l'augmentation de la contribution volontaire prévue. Malgré cela, un quart des entreprises concernées n'a pas encore réussi à suivre la règle. Elles estiment parfois être plus performantes avec des salariés non handicapés malgré l'amende, mais surtout par méconnaissance de la loi et des différentes façons de mettre en place une « action positive ». L'un

des objectifs de ce bulletin d'information est de rappeler à ces employeurs l'existence de cette loi et les façons de l'appliquer. Sensibilisation, accompagnement et une certaine part de « démythification », sans parler de l'impact sur les entreprises « à quota zéro » du coût de la contribution, aideront certainement à dénouer quelques blocages. Il sera plus difficile avec une « amende » triplée de penser perdre moins en la payant qu'en embauchant des travailleurs handicapés. Surtout s'il devient plus évident qu'un travailleur handicapé est un salarié en mesure d'apporter des compétences à l'entreprise.

Les handicaps sont divers,

comme le sont les métiers. Tous les handicaps n'excluent pas toute activité. On peut être dépourvu d'une « fonctionnalité » sans devenir inutile. Ça paraît brutal exprimé ainsi, mais la vision d'un handicapé « inutile », éloigné d'un salarié « rentable » n'est-elle pas persistante ? Depuis quelques années, la sensibilité écologique des entreprises est mise en avant sur des fondements plus ou moins solides. Il est peut-être temps de s'engager plus globalement, en faveur de pratiques respectueuses de la société dans son ensemble : l'environnement, mais aussi – et surtout ? – les personnes qui la composent.

Louise Bartlett

AU SOMMAIRE

DANS MON ENTREPRISE ENTREPRISES À QUOTA ZÉRO ... ENCORE UN EFFORT

LE POINT SUR... LA RÉFORME DES RETRAITES

ARCAT À L'AFFICHE L'HUMOUR POUR SENSIBILISER AU SIDA !

Le Bip est édité par Presscode pour l'association Arcat.
Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org)
Editeur : Gilles Dumoulin (gd@presscode.fr)
Directrice de la rédaction : Anne Guérin (directeur@arcat-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Secrétariat de rédaction : Magali Jourdan (magali.jourdan@presscode.fr),
Maquette : Benjamin Bégard (benjamin.begard@presscode.fr)
Direction artistique : Matthieu Lifschitz (matthieu.lifschitz@presscode.fr)

Edition et diffusion :

Presscode
Tél. : 04 96 11 05 80
Philippe Morlhon, Isabelle Ladouce (editions@groupe-sos.org)
www.presscode.fr
27, rue Vacon - 13001 Marseille

Impression : Graph 2000
61203 Argentan
Entreprise certifiée PEFC et Imprim'Vert.
Imprimé sur papier recyclé avec encres végétales.
Commission paritaire en cours.
Dépôt légal à parution.

Les articles et graphismes du Bip sont la propriété exclusive du journal.

Arcat est une association loi de 1901.
94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris
Tél. : 01 44 93 29 29 - Fax : 01 44 93 29 30
Directrice : Anne Guérin

Délégation générale du Groupe SOS :
102, rue Amelot - 75011 Paris
Tél. : 01 58 30 55 55 - Fax : 01 58 30 55 35

Le Groupe SOS se compose de 15 associations et 15 entreprises. Il rassemble aujourd'hui plus de 3000 salariés et 200 établissements répartis sur 13 régions en métropole, en Guyanne et à Mayotte.

www.groupe-sos.org



DANS MON ENTREPRISE

EQZ... Encore un effort

1 sur 4. Aussi inexplicable que cela puisse paraître, 25% des entreprises de plus de 20 salariés continuaient de n'employer aucun travailleur handicapé début 2010. Ces « EQZ » ou entreprises à quota zéro devaient voir leur contribution à l'Agefiph tripler en 2010. Une menace financière qui a porté ses fruits: les initiatives de rapprochement entre employeurs et acteurs du handicap se multiplient.



HERMÈRE

Si de trop nombreuses entreprises préféreraient s'acquitter de la cotisation Agefiph plutôt que de recruter des travailleurs handicapés, estimant que le coût de ces recherches pour des éléments insuffisamment productifs était bon marché, la donne a changé depuis le 1^{er} juillet 2010 (voir encadré).

En effet, ainsi que cela était prévu par la grande loi sur le handicap et l'égalité des chances du 11 février 2005, le relèvement de l'amende pour les entreprises n'ayant entamé aucune démarche d'OETH, c'est-à-dire absence d'embauche directe, de contrat signé ou d'accord mis en place, verront leur amende tripler. Plus qu'un durcissement, c'est une véritable révolution financière dans la mesure où la nouvelle surcontribution inverse le rapport de force: il est désormais plus avantageux pour les entreprises de recruter. Pourtant, et bien que les dispositions aient été annoncées voici cinq ans,

25% des entreprises de plus de 20 salariés n'avaient absolument rien fait sur ce dossier, ce sont des EQZ: entreprises à quota zéro.

Une procrastination condamnable moralement, mais compréhensible pour plusieurs raisons. D'abord parce qu'elles axent plus leurs efforts vers les activités lucratives de ren-

tabilité, mais aussi par une méconnaissance de la loi et des différentes possibilités d'entreprendre une « action positive » (voir encadré ci-dessous). Ainsi, les entreprises peuvent recourir pour moitié au travail protégé: soit via des Esat, soit des entreprises adaptées. Les Esat étant fortement impactés par la crise, ils doivent faire jouer ce levier pour retrouver un taux d'activité décent. En Rhône-Alpes, tous les responsables de ces établissements se mobilisent et créent des réseaux où ils proposent leurs services à l'ensemble des entreprises de leur département. Ce dispositif baptisé Réagir H a débouché sur des résultats probants: 120 emplois créés, 700 mises en relation en trois mois seulement grâce à un fichier de plus de 9 000 entreprises contactées. La réussite est telle que de nombreux autres départements

demandent à dupliquer l'expérimentation: en Haute-garonne, en Lorraine et encore...

Un frein culturel

Néanmoins, les dernières à demander des travailleurs handicapés sont... les EQZ. Preuve que le principal frein demeure culturel, comme le reconnaît Dominique Clément, directeur de l'association IMC 74 et fondateur de Réagir H: « Les EQZ symbolisent parfaitement l'enfermement dans un cliché: plutôt payer l'amende que de recourir à des travailleurs handicapés qui ne produisent rien. Elles ne réaliseront l'énormité de leur amende que lorsqu'elles paieront pour leurs manquements de 2010, soit en février ou mars 2011. Pour l'heure, non seulement elles n'embauchent pas, mais elles ferment même la porte à un simple rendez-vous. »

Par ailleurs, le nombre impor-

Ce que coûte désormais le non-respect d'embauche de travailleurs handicapés

L'obligation d'embauche des travailleurs handicapés (OETH) remonte à 1987 et stipule que les entreprises de plus de 20 salariés n'embauchant pas 6% de travailleurs handicapés doivent verser une surcontribution à l'Agefiph visant à financer des actions pour l'emploi de ces candidats.

En 2005, lors du vote de la grande loi sur le handicap, et constatant des taux d'embauche ne dépassant pas 3 à 4% des effectifs, la loi a triplé l'amende.

- D'une taxe allant de 400 à 600 fois le Smic horaire, les entreprises devront désormais s'exonérer de 1 500 fois le Smic horaire.
- Les entreprises qui n'atteignent pas le quota peuvent diminuer leur pénalité en ayant recours pour moitié au travail protégé, en sous-traitant leur production à des Esat ou des entreprises adaptées.
- Elles ont également la possibilité de déduire de cette cotisation Agefiph tout investissement dans un projet à destination du travail des personnes handicapées (structures, association, support de communication).



tant d'EQZ s'expliquerait aussi par l'augmentation de l'effectif des petites entreprises. Lorsqu'elles dépassent le seuil des 20 salariés pendant l'année N, elles sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dès l'année N+1 et s'exposent à la sur-contribution à partir de l'année N+4. Si pendant les trois années qui suivent le passage de ce seuil, elles n'ont rempli leur obligation d'emploi qu'en versant une contribution financière à l'Agefiph. En effet, dans la majorité des cas, les chefs d'entreprises n'ont pas connaissance de leur nouvelle obligation d'emploi direct ou

indirect et axent légitimement leurs efforts sur la croissance de leur entreprise. « Dans un contexte de crise économique que nous traversons depuis plus de deux ans, les dirigeants de PME sont principalement accaparés par la recherche de marchés; ils se recentrent sur leur cœur de métier et n'ont pas forcément conscience de leurs nouvelles obligations liées au passage d'un seuil d'effectif », explique Philippe Chognard, conseiller technique à la CGPME et administrateur de l'Agefiph. Une double casquette qui lui donne une acuité particulière sur ces problèmes. Il a d'ailleurs usé de cette

expertise en impulsant une campagne de sensibilisation auprès des entreprises adhérentes à la CGPME, en appui de ce qui avait été développé par les unions territoriales de la confédération. Celle-ci vient compléter une campagne EQZ menée par l'Agefiph depuis trois ans. Une démarche couronnée de succès : sur 5 081 entreprises potentiellement sur-contributrices avant la campagne, seules 450 n'ont encore rien entrepris. Un seuil plus satisfaisant, comme le résume Philippe Chognard « Nous devons continuer à travailler avec les entreprises de moins de 50 salariés, tout en sachant

que le 100% n'existe pas. » Un travail salubre à remettre sur l'ouvrage chaque année : car l'embellie est fragile et sérieusement menacée par le discret article 97 du PLFSS (projet de loi de finances de la Sécurité sociale) qui stipule le transfert de l'essentiel des obligations déclaratives liées à la reconnaissance du travail handicapé de l'Etat vers l'Agefiph. Une bascule qui induit une forte baisse du temps disponible de l'Agefiph pour assurer sa mission première de promotion du travail handicapé... Attention, donc, à ce que 2011 ne soit pas l'année de la rechute... ■

Vincent Edin

3 questions à



Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Solidarités et de la cohésion sociale, ancienne députée. Elle est également présidente de l'agence Entreprises & Handicap.

« Donnons-nous les moyens »

Comment expliquer, cinq ans après le vote de la grande loi sur le handicap, la persistance de 25% d'entreprises à quota zéro (EQZ) ?

Si l'emploi des personnes handicapées doit progresser dans les entreprises, la connaissance qu'ont ces dernières du sujet doit également progresser. Le travail engagé suite à la loi de 2005, plus particulièrement centré sur les EQZ, est allé dans ce sens. Si depuis, les EQZ ont sensiblement diminué en nombre, elles ont aussi une meilleure compréhension des enjeux du handicap en entreprise, et sont donc plus à même de faire des choix. Notons que cinq ans à l'échelle du changement d'attitude que nous attendons de ces acteurs économiques, c'est encore peu. Attachons-nous à voir le sujet progresser et donnons-nous les moyens d'un rythme plus soutenu.

Que pensez-vous d'une initiative telle que Réagir H* ?

Une initiative qui va dans le sens de l'accompagnement des acteurs économiques, pour les faire progresser sur le sujet du handicap, est nécessairement une initiative intéressante. Que ce soit par l'emploi direct, ou par les partenariats avec

le secteur protégé, l'entreprise cherche à définir son nouveau rôle, à comprendre plus précisément ce que l'on attend d'elle aujourd'hui et à ajuster son organisation et ses modes de fonctionnement selon ces nouvelles données. N'oublions pas que pendant trop longtemps, on a conforté l'entreprise dans une organisation ne tenant pas compte de ces enjeux sociétaux. Conduire le changement prend du temps, mais l'évolution est engagée, et les encouragements sont importants.

Certains handicaps restent plus exclus que d'autres; pensez-vous qu'il faille un dispositif spécifique pour les malades du VIH ?

Certaines situations de handicap qui pourraient faire l'objet de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) sont encore peu abordées dans les organisations. Plusieurs raisons à cela parmi lesquelles :

Dans un 1^{er} temps, les personnes concernées par les maladies invalidantes choisissent encore de rester discrètes sur leur situation de handicap et d'en informer leur employeur qu'en dernier recours, souvent pour pouvoir conserver leur emploi, malgré les difficultés d'exercice qu'elles rencontrent. Les risques ressentis sont ceux d'un frein à leur carrière voir même le risque d'une moindre employabilité, dès lors qu'elles feraient part de leur handicap. Mais encore, il faut considérer que les représentations du handicap qui sont véhiculées dans le monde économique, sont bien éloignées de ces réalités. De fait, les dispositifs mis en œuvre sur les politiques du handicap sont alors eux-mêmes parfois éloignés des besoins des personnes ayant des maladies invalidantes. Plutôt que des dispositifs spécifiques, il serait déjà intéressant de reconsidérer les représentations du handicap que véhiculent les acteurs économiques.

Propos recueillis par V.E. ■

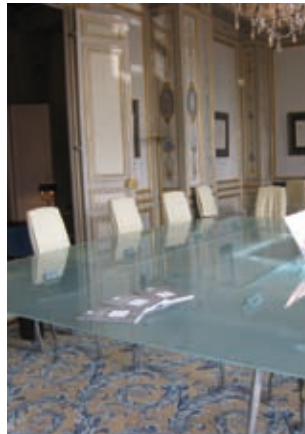
* Dispositif de mise en contact impulsé par les ESAT et les entreprises adaptées à destination de l'ensemble des entreprises de Rhône-Alpes

LE POINT SUR...

La réforme des retraites

Le Conseil constitutionnel valide la réforme des retraites et retoque la réforme de la médecine du travail.

Lors de leur réunion le 9 novembre 2010, les Sages n'ont pas décelé d'infraction à la constitution. En revanche, le Conseil constitutionnel a déclaré non conformes les articles 63 à 75 insérés dans le chapitre sur la pénibilité, et traitant surtout de la réforme de la médecine du travail. **En effet, les membres de la haute juridiction ont jugé que les 13 articles en question n'avaient pas de lien avec le projet de réforme des retraites.** Or la pratique, connue sous le nom de « cavalier législatif », qui consiste à faire passer des lois n'ayant rien à voir avec le sujet traité – ce qui permet d'éviter débat et vote parlementaire – est contraire à l'article 45 de la constitution française. En réaction à l'intégration, dans la pro-



position de loi sur la réforme des retraites, d'articles ayant trait à la réforme de la médecine du travail (au sein du chapitre sur la pénibilité), le président du groupe socialiste à l'Assemblée, Jean-Marc Ayrault, avait saisi le Conseil constitutionnel

contestant la forme – débats à huis clos, présentés comme mettant en péril la clarté et la sincérité du Parlement, et interruption par le président de l'Assemblée nationale, Bernard Accoyer, du temps imparti aux députés pour l'explication de leur vote – et le fond – au motif que le report de l'âge légal du départ à la retraite représentait une atteinte au principe d'égalité. La nouvelle loi sur les retraites a été promulguée dès le 10 novembre dans le journal officiel, sans le volet concernant la médecine du travail. Les sénateurs centristes ont déposé le même jour une proposition de loi reprenant les articles « censurés ». Ce projet de réforme de la médecine du travail a déjà fait l'objet de discussions entre patronat et syndicats au

premier semestre 2009, sans que les deux parties ne parviennent à définir un protocole d'accord. Les ministres du Travail Xavier Darcos (juin 2009 à mars 2010) puis Eric Woerth (mars à novembre 2010) ont tour à tour défini les principales orientations souhaitées par le gouvernement : généralisation des équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmiers cliniciens spécialisés), indépendance des médecins du travail grâce à un contrôle accru par les représentants des salariés, lutte contre la pénurie d'effectifs (75 % des médecins du travail ont plus de 50 ans*), et meilleure couverture des salariés, en incluant notamment les intérimaires. Les débats au Sénat démarrent le 27 janvier.

* www.senat.fr/leg/pp10-106.html

ARCAT À L'AFFICHE

L'humour pour sensibiliser au sida !

Pour la 13^e année consécutive, Arcat a organisé son opération « sets de table » à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le sida du 1^{er} décembre. L'association diffuse gratuitement depuis 1997 des sets de table, sur lesquels figurent un dessin humoristique et des messages de prévention et de solidarité, destinés aux restaurants des entreprises, des administrations et des établissements scolaires partenaires. Cette

action de prévention, à laquelle de nombreux dessinateurs de renom tels que Woïinski, Plantu, ou Charb ont déjà collaboré, permet de toucher massivement et de façon ludique des salariés, lycéens ou collégiens. Margerin, père du personnage de Lucien et figure des éditions Fluide Glacial, a illustré le set 2010. Accompagné d'un quizz « Vous pensez être au point sur le VIH/sida ? » et d'un message de sensibilisation « Contre le VIH, faites valser les préjugés ! »,

le set reste une formidable occasion d'échanger et de lutter contre les discriminations et les idées reçues. Ce programme est mis en place grâce à des partenariats avec des organismes de médecins du travail, des entreprises de restauration collective, des directeurs de ressources humaines et des missions handicap au sein des entreprises et, de plus en plus, avec des infirmières



res scolaires. Cette année, plus de 253 000 sets de table ont été distribués à 118 partenaires sur toute la France métropolitaine et pour la première fois en Guyane, grâce à un partenariat avec la Mutuelle nationale hospitalière qui a généreusement financé l'opération.