

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 : Eve Plenel (directeur@arcat-sante.org)
Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org)
Secrétaire de rédaction : Magali Jourdan (magali.jourdan@presscode.fr)
Direction artistique : François Bégné (francois.begnez@presscode.fr)
Maquette : Françoise Gorge (francoise.gorge@presscode.fr)

Edition et diffusion : Presscode
Tél. : 04 96 11 05 80
Philippe Morlhon, France Hennique (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 : Eve Plenel

Délégation générale du Groupe SOS :
102, rue Amelot - 75011 Paris
Tél. : 01 58 30 55 55 - Fax : 01 58 30 55 35
Entreprise sociale, le Groupe SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général.
Il compte aujourd'hui près de 10 000 salariés au sein de 283 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte et à la Réunion.
www.groupe-sos.org



ENTREPRISE

La fin de la sous-traitance alibi

Afin de remplir leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, certains employeurs achètent des prestations de service aux établissements du secteur protégé et adapté. Un récent décret les oblige à respecter un montant de commande minimum pour échapper à une sur-contribution.

Près de 130 000 établissements du secteur privé et 10 000 du secteur public sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à hauteur de 6 % de leurs effectifs. Pour s'en acquitter, plusieurs solutions : recruter, bien sûr, mais aussi réaliser certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles : accueil de stagiaires de la formation professionnelle, aménagement de postes de tra-

vail, contrats de sous-traitance ou recours à des prestations de service réalisées par des établissements et services d'aides par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA)...

Pseudo-engagement

Il est également possible de verser une contribution financière annuelle au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Fiph). Jusqu'à présent, celle-ci ne pouvait excéder

600 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé, sauf en cas d'absence totale d'action positive pendant plus de trois ans – c'est-à-dire ni embauche, ni accord d'entreprise, ni conclusion d'un contrat avec les ESAT ou les EA. L'entreprise était alors contrainte de payer une « surcotisation » ou « surcontribution » (par opposition à la contribution normale mentionnée ci-dessus) à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante. ■■■



ENTREPRISE La fin de la sous-traitance alibi

■ ■ ■ « Il y a des entreprises qui ont payé cette surcontribution, mais la grande majorité a choisi de recourir à des ESAT ou à des EA une fois tous les quatre ans, souvent sur des petits montants, pour échapper à l'amende », relate François Augé, conseiller chez Alther 75, une plateforme d'information sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées, prestataire de l'Association de gestion du Fiph (Agefiph). Il tempère cependant : « On peut penser que pas mal d'employeurs de petites et moyennes entreprises n'étaient pas vraiment au courant de leurs obligations et en ont été avertis tardivement par leur comptable. Il leur a fallu aller vite et ils n'ont pas sous-traité beaucoup ».

Montant minimum

Pour éviter une sous-traitance alibi et redynamiser l'emploi des travailleurs handicapés tant en milieu professionnel ordinaire qu'adapté, le gouvernement a pris un décret le 1^{er} août dernier (décret

Pour éviter une sous-traitance alibi et redynamiser l'emploi des travailleurs handicapés tant en milieu professionnel ordinaire qu'adapté, le décret fixe un montant minimal de commande en-dessous duquel les entreprises seront soumises à la surcotisation

2012-943), qui fixe un montant minimal de commande en-dessous duquel les entreprises seront soumises à la surcotisation. Ce montant est fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Il doit être supérieur, sur quatre ans, à 400 fois le Smic horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés, à 500 fois le Smic horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés, et à 600 fois le Smic horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus. Le décret ne

précise pas quel est le Smic de référence à retenir pour le calcul de ces seuils. Sans doute s'agira-t-il chaque année d'un Smic réactualisé, mais c'est un point qui devra être précisé.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Chaque année, les entreprises soumises aux 6 % doivent remplir une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (Doeth), au titre de

l'année civile précédente. Avec le nouveau décret, une entreprise qui a seulement recours à la sous-traitance et aux prestations de service devra donc s'assurer, à chaque déclaration, que le montant des commandes qu'elle aura effectuées durant les quatre années civiles précédentes est bien supérieur au seuil défini par loi. Prenons l'exemple d'une entreprise de 20 salariés, qui n'aurait ni embauché, ni pris de stagiaire et qui aurait dépensé 0 euros à l'année N-4, 400 euros hors taxes en N-3, 800 euros hors taxes en N-2 et 1200 euros hors taxes en N-1. Soit un total de 2 400 euros sur les quatre dernières années. Elle n'atteint pas le montant minimal requis, qui serait de 3 760 euros – si l'on se base sur le Smic horaire actuel (9,40 euros). Le décret impose donc qu'elle paie une surcontribution. Avec 20 salariés, elle est soumise à l'obligation d'employer 1,2 (20*6 %) salariés et sera donc assujettie à une surcontribution de 1 500 x 9,40 x 1,2 = 16 920 euros. Dissuasif, non ?

SOUS-TRAITANCE

Une stratégie de complément

Le décret du 1^{er} août vise à favoriser un recours plus conséquent au secteur protégé et adapté. Mais pas à se substituer à la notion d'emploi direct. En effet, conclure des contrats de sous-traitance, fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des EA, des ESAT ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ne peut exonérer les employeurs que dans la proportion de 50 % de leur obligation d'emploi. Pour s'acquitter du reste, ils doivent donc utiliser les autres formes d'action positive existantes ou verser une contribution. En outre, ils doivent, dans leur calcul des « unités » ou « équivalents bénéficiaires » que représente ce recours aux ESAT, EA ou CDTD, soustraire au prix des prestations le coût de tout ce qui n'est pas purement la main-d'œuvre (coût des matières premières, des produits, des frais de vente...), avant de diviser par un coefficient (2 000 fois le taux du SMIC horaire dans les cas de sous-traitance, de fournitures et de prestations de service, 1 600 fois le taux du SMIC horaire dans les cas de mise à disposition de bénéficiaires). Rien que de très logique là aussi, puisque c'est l'emploi des personnes handicapées qui sert de critère d'évaluation.

L.D. ■

Démarchage agressif

Depuis le mois de septembre, le site du réseau Gesat, qui référence les 1 400 Esat et 600 EA du territoire français, a vu sa fréquentation mensuelle augmenter de 15 %, soit environ 10 000 connexions de plus par mois. « C'est un signe clair que davantage d'entreprises recherchent des prestataires du secteur protégé et adapté depuis la parution du décret », traduit Farid Benmalek, directeur adjoint du pôle services aux entreprises et collectivités publiques du réseau. A Alther 75 de même, les coups de fil sont nombreux pour demander des précisions sur le décret. « Beaucoup d'entreprises ont été prospectées dernièrement



de manière très agressive par des cabinets commerciaux missionnés par certains ESAT et EA, qui ont cherché à les affoler au sujet du nouveau décret, pour faire gonfler le niveau des commandes », relate François Augé. En se faisant passer pour l'Agefiph et en disant aux entreprises qu'elles avaient jusqu'à la fin de l'année 2012 pour atteindre le seuil fixé par le décret. Une stratégie qui a fonctionné auprès de certains employeurs, mais qui a surtout des effets délétères, selon François Augé. « Ça dessert l'ensemble des acteurs du handicap. Lorsqu'on les appelle, nous, par la suite, pour les sensibiliser à la thématique de l'obligation d'emploi, ils sont terrorisés », déplore-t-il.

Une situation d'autant plus dommageable que l'application du décret est en réalité repoussée. « On a tous cru, au départ, qu'elle était immédiate, et certains d'entre nous ont communiqué en ce sens », poursuit François Augé. Ainsi ses homologues d'Alther 91 titraient-ils en septembre un communiqué sur un mode alarmiste : « Alerte majoration contribution Agefiph 2012 : il ne reste que trois mois pour agir ». Mais la notice explicative du formulaire de Doeth pour 2012 ne fait pas état du dernier décret et François Augé explique qu'il a appris « de source sûre », que la mise en œuvre de ce dernier ne serait effective qu'à partir de l'année 2015 (avec déclaration en février 2016). Le temps pour les entreprises de s'organiser. ■

Laetitia Darmon

Quelques chiffres

SECTEUR PRIVÉ

En 2009, 128 400 établissements du secteur privé étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi réel de ces derniers y était de 2,7 %.

La réponse à l'obligation d'emploi est variable : 51,3 % des établissements privés assujettis ont un quota de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6 % ; 9,4 % ont signé un accord agréé, 8,3 % ont un quota nul (sans emploi direct ni sous-traitance) et 31 % ont un quota supérieur à zéro et inférieur à 6. La contribution annuelle à l'Agefiph est quant à elle en baisse depuis 2006 (date d'entrée en effet des modifications apportées par la loi du 11 février 2005 pour renforcer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), où elle avait atteint un pic (604 millions avaient été perçus au titre de l'année 2006, 484 au titre de 2010). Une évolution qui va donc dans le sens de davantage d'engagement de la part des employeurs.

SECTEUR PUBLIC

Au 1^{er} janvier 2010, sur 10 214 employeurs publics assujettis, le taux d'emploi réel des personnes handicapées est de 4,2 %. 8 % d'entre eux ne versent que la contribution au FIPHFP ; 44 % mènent uniquement une action positive (emploi, sous-traitance) et 48 % font les deux. ■ L.D.

(Source : Chiffres clés. Les personnes handicapées et l'emploi. Agefiph, Fiph, mai 2012)



LE POINT SUR...

Préparer sa retraite

Davantage sensibilisés à la préparation de la retraite que leurs aînés, les actifs ne savent pourtant pas comment s'y prendre. C'est ce que révèlent les deux éditions d'un baromètre français*, deux ans après la réforme des retraites et le mouvement social qu'elle a occasionné.

Les Français s'en préoccupent de plus en plus tôt: 45 ans en moyenne en 2012, contre 47 ans en fin d'année précédente. Ils tentent d'en compléter le financement ou prévoient de le faire avant 50 ans; elle constitue une priorité d'épargne pour eux, que ce soit sur livret (en particulier chez les jeunes) ou par assurance-vie. En 2012, 48 % des 25-34 ans et 58 %

des 35-44 ans disent économiser en vue de financer leur retraite, contre respectivement 43 % et 50 % en 2011.

Deux freins majeurs s'imposent aux personnes qui voudraient anticiper leur retraite: le manque d'argent (invoqué par l'ensemble des classes d'âge et de revenus) et le déficit d'informations personnalisées sur les droits au titre des régimes obligatoires. En particulier, les Français identifient peu d'acteurs pour les accompagner et quatre actifs sur dix affirment ne faire confiance à aucun des interlocuteurs proposés (Sécurité sociale, Etat, syndicats, médias, employeurs, etc.). Ils s'en tiennent le plus souvent à des recherches sur Internet ou aux conseils des caisses de



Près de 80 % des 35-44 ans (notamment les ouvriers et employés, les salariés de TPE et PME et les salariés de la fonction publique) se disent plutôt voire très alarmés par la préparation à la retraite, tandis que 81 % des actifs sont préoccupés par le niveau de revenus dont ils bénéficieront.

retraite. Les personnes estimant avoir une vision claire des produits d'épargne sont, paradoxalement, encore 30 % à désirer être accompagnées. De manière générale, l'offre actuelle apparaît peu adaptée ou mal comprise, alors que les actifs évoquent une durée de préparation à la retraite presque trois fois plus longue que leurs aînés retraités, soit 19 années au lieu de 7. Les retraités interrogés semblent globalement satisfaits de leur situation, même si 55 % reconnaissent que le niveau de leur retraite est inférieur à l'idée qu'ils s'en faisaient. **Emilie Druegon** ■

* Réalisées par le cabinet d'audit Deloitte et administrées par l'Institut Harris Interactive, les études « Les Français et la préparation de la retraite », ont porté sur un échantillon de 2000 répondants en 2011 et 4000 l'année suivante, dont 27 % de retraités.

ARCAT À L'AFFICHE

Formation professionnelle

Deux associations membres du Groupe SOS, Arcat et Arabesque, lancent une nouvelle offre de formations à destination des bénévoles et professionnels des établissements de soins et de l'action sociale. Tandis qu'Arabesque apporte son savoir-faire et sa méthodologie dans la supervision des formations, Arcat fournit son expertise sur l'infection par le VIH/sida et les problématiques associées, ainsi que sur l'accompagnement de publics spécifiques. Trois thématiques sont pour le moment proposées: comprendre la prostitution; santé



sexuelle, risques sexuels dans les établissements sociaux et médico-sociaux; prévenir, traiter et accompagner les personnes atteintes du VIH et/ou des hépatites virales chroniques (B et C). Cette dernière formation peut s'envisager en deux niveaux:

« Une sensibilisation, pour les professionnels qui souhaitent pouvoir aborder la question du VIH en se sentant à l'aise avec les personnes atteintes ou exposées, ou qui ont par exemple envie de monter un projet de sensibilisation, indique Corinne

Taéron, coordinatrice du pôle santé ressources à Arcat. Un autre niveau concerne les professionnels ayant besoin d'une connaissance plus approfondie pour l'accompagnement au quotidien de personnes touchées par le VIH. Nous pouvons ainsi mettre le focus sur les aspects de la prise en charge médicale, la prévention de la transmission, le désir d'enfant, ou encore la reprise/le maintien d'une activité professionnelle, etc. » D'autres thématiques sont envisagées. Les salariés et bénévoles intéressés peuvent contacter Arabesque; en prévoyant le temps de planifier les formations. **E.D.** ■

Tous les détails sur www.arabesque-formation.org