

LOI PLEIN EMPLOI ET HANDICAP : VERS UNE EXCLUSION AGGRAVÉE, BIEN LOIN D'UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Alors que le gouvernement se glorifie de son action dans le cadre de la 27^e Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui débute le 20 novembre, il mitonne dans le même temps des dispositions régressives concernant les droits des travailleurs/euses en situation de handicap dans le cadre du projet de loi Plein Emploi dont la phase conclusive approche, avec un texte remanié par la commission mixte paritaire du Parlement le 23 octobre, texte qui est en train d'être soumis au vote de l'assemblée nationale et du sénat.

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : une politique d'affichage bien orchestrée

À l'occasion de cette semaine européenne, le gouvernement déclare vouloir mobiliser autour de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, avec comme axe principal pour cette année l'accessibilité numérique comme facteur d'inclusion. Le temps fort annoncé pour cette semaine européenne : les Duoday le 23 novembre (une entreprise accueille une personne en situation de handicap en duo avec un employeur professionnel volontaire), pour «changer le regard, dépasser les préjugés, créer des vocations et faire naître des opportunités». Bref, de la com', beaucoup de com'.

PL Plein Emploi : les travailleur-euses en situation de handicap livrées au marché du travail

- **Le projet de loi pérennise la précarité pour les travailleur-euses en situation de handicap.** En effet, il entérine de manière définitive les deux expérimentations de «CDD Tremplin» et de mise en place d'«Entreprise de Travail Temporaire — EATT», expérimentations issues de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. En 2022, il existait déjà 25 EATT employant 1326 intérimaires en situation de handicap. Introduire le travail précaire chez les travailleur-euses en situation de handicap, fallait oser... Mais ce gouvernement ultra-libéral ne recule devant rien !
- **Orientation des travailleur-euses en situation de handicap transférée à France Travail en lieu et place des MDPH!** Avec le projet de loi Plein Emploi, l'accompagnement des travailleur-euses en situation de handicap n'est plus réalisé par les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) mais par France Travail. Jusqu'à aujourd'hui, la reconnaissance de travailleur-euse handicapé-e (RQTH) s'accompagne d'une orientation délivrée par la MDPH, soit vers le mar-

ché du travail, soit vers un centre de rééducation fonctionnelle, soit vers un ESAT. Désormais, c'est France Travail qui gère l'orientation ! L'objectif est que l'orientation en milieu professionnel ordinaire devienne la norme, et la situation est inversée : si l'insertion en milieu professionnel ordinaire n'est pas possible, France Travail ou les Cap Emploi pourront proposer une orientation en milieu adapté, qui sera mise en œuvre par les MDPH. On marche sur la tête ! La mise en concurrence directe des travailleur-euses en situation de handicap sur le marché du travail devient la voie privilégiée. Ils ont toutes les chances de se trouver en difficulté...

- **Les ESAT qui sont aujourd'hui des établissements d'aide par le travail au nombre de 1400, deviennent des établissements d'accompagnement par le travail :** les 120 000 travailleur-euses en situation de handicap qui y travaillent sur la base d'un contrat spécifique (qui n'est pas un contrat de travail) bénéficieront désormais du droit de grève, du droit de retrait, d'une instance de représentation (CSE) ainsi que d'une PSC à adhésion obligatoire.... Mais resteront rémunéré-es le plus souvent en dessous du SMIC comme auparavant (rémunération garantie de 55 % à 110 % du SMIC).

Le projet de loi Plein emploi précipite les travailleur-euses en situation de handicap dans la concurrence du marché du travail en précarisant encore un peu plus leur situation. Les questions essentielles de transport, d'adaptation du poste et de logement adapté PMR ne sont absolument pas abordées dans ce projet de loi. Alors que selon la loi, le taux d'emploi des travailleur-euses en situation de handicap doit être de 6 % dans les entreprises de plus de 20 salarié-es, il ne s'élève qu'à 3,5 % (à noter que, dans les administrations publiques, cette obligation est la même, et le taux d'emploi ne s'élève qu'à 5,45 %). On est donc encore loin du compte. Avec le PL Plein Emploi, cela ne risque pas de s'arranger.