



N° 633

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 5 février 2018.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

*tendant à la création d'une commission d'enquête sur les
difficultés rencontrées par les personnes en situation de
handicap dans leur reconnaissance de la qualité
de travailleur handicapé,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Damien ABAD, Marc LE FUR, Emmanuelle ANTHOINE, Thibault BAZIN, Valérie BAZIN-MALGRAS, Valérie BEAUVAIS, Jean-Yves BONY, Valérie BOYER, Xavier BRETON, Bernard BROCHAND, Fabrice BRUN, Jacques CATTIN, Éric CIOTTI, Olivier DASSAULT, Claude de GANAY, Charles de la VERPILLIÈRE, Rémi DELATTE, Julien DIVE, Marianne DUBOIS, Virginie DUBY-MULLER, Jean-Jacques FERRARA, Laurent FURST, Philippe GOSSSELIN, Jean-Carles GRELIER, Michel HERBILLON, Patrick HETZEL, Brigitte KUSTER, Guillaume LARRIVÉ, Véronique LOUWAGIE, Gilles LURTON, Franck MARLIN, Jean-Louis MASSON, Frédérique MEUNIER, Jean-François PARIGI, Éric PAUGET, Bernard PERRUT, Bérengère POLETTI, Aurélien PRADIÉ, Nadia RAMASSAMY, Frédéric REISS, Martial SADDIER, Raphaël SCHELLENBERGER, Jean-Marie SERMIER, Éric STRAUMANN,

Laurence TRASTOUR-ISNART, Isabelle VALENTIN, Pierre VATIN, Arnaud VIALA, Michel VIALAY, Jean-Pierre VIGIER,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au 2^e trimestre 2016, le taux de chômage représentait 9,6 % de la population active, soit 2 767 000 demandeurs d'emploi. Côté handicap, celui-ci est aujourd'hui estimé à 18 %. Un chiffre représentant quasiment le double de son pendant « valide ».

Malgré les dispositions législatives, le handicap reste une cause d'exclusion, en termes d'éducation, d'accès aux infrastructures, d'intégration professionnelle, mais aussi d'acceptation sociale. L'objectif, pour les handicapés, demeure le même : participer pleinement à la vie de la cité. L'emploi et l'école sont les deux moteurs de l'intégration des personnes handicapées.

Il est important d'agir pour et dans une entreprise : au nom du principe de non-discrimination et pour une société plus inclusive. L'emploi apporte non seulement une dignité humaine, des revenus issus du travail, mais aussi un lien social dans une société globalement touchée par la solitude.

Notons que selon l'art. L. 5212-13 du code du travail : les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à un « quota » de 6 % d'employés handicapés, qu'il s'agisse d'entreprises dans le privé ou dans le public. Pourtant 45 000 entreprises préfèrent encore payer l'amende plutôt que d'embaucher des personnes handicapées ! Certes la qualification et le recrutement posent problème, les travailleurs handicapés étant malheureusement moins qualifiés que d'autres en France mais ce n'est pas la seule raison. La crise économique que nous connaissons touche tout le monde et, par nature, touche aussi les plus faibles.

Un salarié en situation de handicap a bien évidemment des compétences. Des études montrent que la valorisation professionnelle de ces salariés contribue à améliorer le niveau de leur performance. Ils attendent précisément du travail une reconnaissance de leur valeur, de leur capacité à contribuer et à participer au développement de leur entreprise. D'autant plus qu'ils ont souvent eu plus de difficultés que les autres à accéder à l'emploi. Compétences et handicap ne sont pas incompatibles, loin de là.

Les personnes handicapées connaissent souvent des difficultés face à l'accès ou au maintien dans l'emploi en raison de leur handicap. La RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) permet d'obtenir un

certain nombre d'avantages pour pallier ces difficultés. Cette reconnaissance est d'ailleurs de plus en plus demandée. 2,51 millions de personnes titulaires d'une (RQTH) sont bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Parmi eux :

- 81 % occupent un emploi ordinaire,
- 8 % travaillent au sein d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT),
- 7 % occupent un emploi en entreprise privée avec une aide à l'emploi de travailleurs handicapés,
- 2 % occupent un emploi spécifique dans la Fonction publique,
- 2 % travaillent en entreprise adaptée (EA).

Il est important de redéfinir ce qu'est le handicap au travail. Un handicap peut être considéré comme une difficulté à remplir ses tâches professionnelles. Ainsi, un boulanger qui deviendrait allergique à la farine sera dit « en situation de handicap » dans le poste qu'il occupe. Dans le monde du travail, le nombre de personnes touchées par un handicap permanent ou seulement temporaire est donc très important.

La RQTH est un statut, qui constitue un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. La personne handicapée n'est pas tenue d'informer son employeur de sa RQTH. Les bénéficiaires d'une RQTH sont soumis aux droits et obligations du code du travail.

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique (Art. L. 5213-1 du code du travail).

La demande est à déposer à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, au moyen du formulaire CERFA. L'évaluation de la demande de RQTH est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire qui la transmet ensuite à la CDAPH. La RQTH est attribuée pour une durée de un à cinq ans.

Des disparités de temps de traitement et de procédure RQTH ; que ce soit lors de la demande ou du renouvellement, existent selon les MDPH, et pénalisent le salarié handicapé et l'entreprise dans sa mission de maintien dans l'emploi :

- délai : 1 à 15 mois selon les départements,
- date de départ de la RQTH différente selon les PDH,
- liste des pièces à fournir pour compléter les demandes de RQTH différente,
- impossibilité de procédure accélérée dans certains départements.

Le dossier pour la RQTH est inclus dans le dossier MDPH, il est trop généraliste et lourd administrativement :

- même formulaire pour l'enfant et l'adulte,
- même formulaire pour la première demande d'une RQTH et son renouvellement,
- saisies multiples de mêmes informations dans les démarches administratives faisant perdre du temps et de l'efficacité,
- le dispositif est trop complexe en soi,
- les réponses pour l'attribution de la RQTH liées à certaines pathologies sont différentes selon les MDPH.

Des obstacles demeurent également concernant :

- la question de l'ancienneté du handicap, ainsi que de son mode de preuve,
- la possibilité de justifier un droit à la retraite anticipée,
- la promotion dans le monde du travail et de l'entreprise de l'emploi liée à la RQTH.

C'est pourquoi nous souhaitons que l'on réfléchisse aux difficultés suivantes :

- homogénéiser le traitement de la demande du renouvellement de la RQTH et les règles de leur attribution sur l'ensemble du territoire,
- harmoniser la définition des différentes pathologies pouvant donner droit à une RQTH,
- étendre la durée de la RQTH,

- simplifier la gestion interne des RQTH,
- simplifier les critères de reconnaissances du handicap.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Article unique

Une commission d'enquête, composée de quinze députés, est instituée en application de l'article 137 du Règlement de l'Assemblée nationale. Cette commission est chargée de dresser un bilan des difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap, dans leurs différentes démarches pour le statut de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ainsi que les droits et les obligations qui en découlent.

