
Avis du CNCPPH sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

16 avril 2018

Pour faire face aux enjeux économiques, sociaux et sociétaux et anticiper certaines de ces mutations, le projet de loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* vise :

- à donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- à renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire et le développement du dialogue social et économique.

Avec ce projet de loi, le gouvernement vient compléter la « dynamique de transformation du marché du travail » enclenché par les ordonnances, en organisant une rénovation du système de formation professionnelle et d'apprentissage, en révisant les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage, en ajustant la gouvernance de la politique de l'emploi et en adaptant et simplifiant la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce projet de loi comporte 3 titres et 67 articles :

- *Vers une nouvelle société de compétences*, axé sur la formation et l'apprentissage ;
- *Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste* ;
- *Dispositions relatives à l'emploi* dont un axe vise à *favoriser l'entreprise inclusive* autour de trois leviers : simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées et l'accessibilité.

Ce projet de loi s'inspire notamment d'un vaste chantier de concertations lancé par le gouvernement depuis fin 2017 sur la formation (en lien avec l'ANI conclu par les partenaires sociaux), l'assurance chômage, l'apprentissage, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou les entreprises adaptées. Le CNCPPH a été mobilisé et a formulé plusieurs contributions

sur l'apprentissage¹ et l'OETH. Il avait également communiqué en juin dernier une contribution² relative à la politique d'emploi des personnes en situation de handicap incluant plusieurs recommandations sur l'accès à la qualification et à l'emploi.

Compte tenu des champs couverts par ce projet de loi et au regard de la situation d'emploi et de chômage vécue par 2,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans dont la situation de handicap est administrativement reconnue qui ont trois fois moins de chance d'être en emploi et deux fois plus de risque d'être au chômage, au regard également de la situation rencontrée par 8 millions de proches aidants dont la moitié sont en emploi, la commission travail-emploi-formation professionnelle du CNCPH en a demandé la présentation et formule les recommandations suivantes :

1) Sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Le projet de loi ne propose aucune mesure spécifique nouvelle pour les personnes en situation de handicap mais procède à quelques simples ajustements mineurs, notamment concernant le compte personnel de formation des travailleurs d'ESAT en modifiant l'art L6323-34 du code du travail ou visant à réformer le décret relatif aux aménagements relatifs aux personnes handicapées en apprentissage (art L6222-28 du code du travail) ; il n'y est pas fait référence non plus spécifiquement sur les mesures envisagées, pas plus qu'aux proches aidants.

Le CNCPH prend note des engagements réitérés de la Ministre du Travail en faveur de l'emploi et de la lutte contre le chômage des personnes en situation de handicap lors de ses prises de parole successives au cours des derniers mois sur l'apprentissage, la formation ou tout dernièrement lors de la conférence de presse du 6/4/2018 sur le projet de loi. Reconnaisant l'importance d'inscrire les personnes en situation de handicap dans une dynamique inclusive d'accès et de mobilisation du droit commun, le CNCPH regrette l'absence d'actes significatifs permettant effectivement de mieux protéger et d'endiguer le chômage de toutes les personnes en situation de handicap en développant la qualification de ces personnes quel que soit leur niveau de formation initial.

Par ailleurs, le CNCPH constate l'absence d'actes permettant de garantir l'accès à la formation des aidants qui peuvent être en emploi ou sont ou ont été éloignés de l'emploi.

1.1 Le compte personnel de formation

Le CNCPH s'inquiète notamment des conséquences de la monétisation du **compte personnel de formation (CPF)** sur l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap dont on sait que les besoins sont importants (73% ont un niveau inférieur au bac contre 54% de la population générale) et pour lesquels des formations plus longues, plus complexes, souvent plus coûteuses peuvent être nécessaires.

Il souligne également que bien que potentiellement celles-ci pourraient, au regard de leur surreprésentation dans les catégories travaillant à temps partiel ou les publics de faible niveau de qualification, davantage bénéficier d'une **majoration de l'alimentation de leur CPF**, 27% des personnes en situation de handicap ont néanmoins un niveau supérieur ou égal au bac. Toutefois, et c'est l'une des spécificités des personnes en situation de handicap, les

¹ http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-joynte/2018/03/contribution_cncph_concertation_apprentissage_19decembre_2017.pdf

² http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-joynte/2017/10/commission_emploi.pdf

niveaux de formation obtenus antérieurement peuvent ne plus être d'actualité, soit du fait de la survenue du handicap, soit de son aggravation qui peut rendre la formation/qualification obsolète et nécessiter l'accès à une formation adaptée à la situation nouvelle de la personne.

Qu'elles soient en emploi ou en recherche d'emploi, les personnes en situation de handicap devenues inaptes devraient, quel que soit leur niveau de formation initial, bénéficier de la majoration de l'alimentation de leur CPF afin de sécuriser leur parcours professionnel.

Concernant le **CPF de transition** (ex congé individuel de formation), le CNCPH souhaite que soit ajouté un critère supprimant la condition d'ancienneté pour le salarié qui est en risque d'inaptitude avéré reconnu par le service de santé au travail ou qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour inaptitude et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi (ajout à l'art. L. 6323-17-2).

Le CNCPH attire l'attention sur la liste des **formations éligibles** permettant d'accompagner au mieux les parcours des personnes en situation de handicap dans leur diversité.

Il demande également d'être associé, en lien avec le COFRAC, à la définition du cahier des charges du référentiel « qualité de la formation » (art 5) qui s'imposera à tous les dispensateurs de formation et dont le respect des critères (dont ceux liés au handicap) permettra d'accéder aux fonds publics ou mutualisés de formation.

Dans le cadre de la simplification et d'une démarche de transparence de l'offre de formation et de ses résultats, une application sera mise en place. Le CNCPH demande qu'une attention particulière soit apportée à cette application (cahier des charges, développement ...) afin qu'elle soit accessible à tous (en termes numérique, de compréhension ...). A cet égard, les compétences du CNCPH pourront également être sollicitées. Il souligne cependant, face à cette digitalisation croissante, l'importance de la médiation humaine, de l'accompagnement et du soutien qui peut, en tant que de besoin, se révéler nécessaire pour éclairer les choix des intéressés.

1.2 Le conseil en évolution professionnelle

La détermination de l'orientation est cruciale. Le CNCPH attire l'attention sur l'importance de former les opérateurs chargés de délivrer le conseil en évolution professionnelle (CEP) à la spécificité des parcours des personnes en situation de handicap et des proches aidants et d'inscrire cette compétence dans le cahier des charges fixant l'offre de service du CEP.

1.3 L'apprentissage

Le CNCPH demande une prise en compte intégrale des recommandations formulées par Madame Sylvie Brunet dans le rapport de synthèse relatif à la concertation apprentissage remis début 2018 et par ailleurs propose de se référer à sa contribution à la concertation remise en décembre 2017.

Il propose également que, dans le décret d'application relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis en situation de handicap, des ajustements soient proposés afin de prendre en

compte les spécificités de leur situation et de la réglementation afférente (âge, durée du contrat pour acquérir un diplôme notamment).

Il demande aussi qu'une vigilance soit apportée aux règles visant à assouplir **la durée du temps** de travail des apprentis dans certaines branches, cette nouvelle règle ne doit pas conduire à limiter les choix professionnels ou à l'éviction des personnes en situation de handicap de l'apprentissage sur ces métiers du fait de conditions qui leur seraient opposées. Les aménagements raisonnables doivent pouvoir être garantis ainsi que les conditions d'accès à une formation et à un contrat de travail à temps partiel tel que le prévoit la réglementation pour les personnes en situation de handicap.

L'une des nouveautés va consister à basculer l'apprentissage d'un système administré en majorité par l'État et les Régions à un système administré en majorité par les branches professionnelles. Compte tenu des **nouvelles règles relatives à l'alternance** qui verront de **nouveaux acteurs** susceptibles de s'y engager et donc susceptibles d'accueillir des personnes, jeunes ou adultes, en situation de handicap, le CNCPH recommande une généralisation de l'identification et de la formation de référents handicap auprès de chaque organisme dispensateur de formation.

Enfin la **taxe d'apprentissage** disparaît et est remplacée par une seule cotisation alternance, qui couvrira la part professionnalisation de la cotisation 1% formation. La contribution alternance sera quasiment intégralement reversée aux CFA, en fonction du nombre de contrats signés. Si la notion de « hors quota » disparaît, son principe est maintenu, Les entreprises pourront comme antérieurement librement affecter une fraction spécifique de la contribution unique pour le « développement des actions professionnalisantes ».

Le CNCPH souligne sa satisfaction : ces moyens contribuent au développement des formations proposées par les établissements médico-sociaux en direction des personnes en situation de handicap jeunes ou adultes (ESAT, IME, CRP ou CPO mentionnés au 2° et au a et au b du 5° du I de l'article L312-1 du code de l'action sociale et des familles).

1.4 Application de la réforme à la branche du secteur privé non lucratif

Sur ce volet formation, le CNCPH relève pour finir l'application de la réforme à la branche du secteur privé non lucratif. Les associations du secteur de l'ESS recrutent beaucoup selon des modalités spécifiques liées à ses métiers, à leur condition d'exercice et à leurs spécificités ; ses employeurs étaient jusqu'à présent exonérés du financement de l'alternance. Ils investissent néanmoins fortement dans la qualification de leurs personnels, souvent en alternance intégrative. Dans un contexte de tension budgétaire forte pour le secteur et au regard des enjeux de transformation de l'offre, il est essentiel que cette réforme -qui ne sera pas neutre économiquement pour le secteur- trouve des modalités adaptées à la réalité de ses enjeux et de ses pratiques (définition de l'alternance, durée et coût des formations, cohérence des contraintes spécifiques au secteur -acteurs de soin, réflexion sur les certifications, imputabilité du tutorat et de la rémunération permettant le remplacement du salarié absent notamment).

2) Sur l'assurance chômage

Le CNCPH note les nouvelles règles qui seront proposées pour lutter contre la précarité, mettre en place un accompagnement plus personnalisé et contrôler la recherche d'emploi.

2.1 Principe du bonus-malus

Au regard du rapport IGAS paru en 2017 et des travaux conduits par le CNCPH sur la prévention de la désinsertion professionnelle (contribution février 2018), des constats liés à l'insuffisance des politiques de prévention mises en œuvre (95% des situations d'inaptitude donnent lieu à un licenciement) et des pratiques parfois peu vertueuses de certains employeurs qui agissent insuffisamment en matière de prévention des risques professionnels et de reclassement de leurs salariés, **le CNCPH propose que le principe du bonus-malus envisagé pour lutter contre la précarité liée à la permittance soit étudié pour une mise en application permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés reconnus inaptes.**

Ainsi les entreprises qui favorisent le maintien en emploi de leurs collaborateurs trouveraient une voie supplémentaire d'encouragement de leur dynamique. Quand à celles qui, aujourd'hui, créent du chômage et de l'exclusion (200 000 personnes exposées chaque année), elles trouveraient un nouveau levier d'incitation à rechercher et mettre en place de nouvelles pratiques vertueuses pour l'emploi.

2.2 Les nouveaux droits

Concernant les nouveaux droits à l'assurance chômage (article 26), le CNCPH demande :

- l'ajout d'un onzième alinéa après le 3° du III à l'art L 5422-1 du code du travail relatif aux faits générateurs pour lesquels un travailleur indépendant peut ouvrir droit à un revenu de remplacement « 4° et dont l'état de santé rend désormais l'exercice de l'activité professionnelle exercée incompatible. » ;
- la mise en place d'un droit nouveau à la démission ouvrant droit à un revenu de remplacement pour les aidants dont la situation d'emploi devient incompatible avec le soutien nécessaire à leur proche.

2.3 Accompagnement personnalisé

Le CNCPH ne peut que se réjouir de la perspective de la mise en place d'un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi dans le cadre d'une amélioration de la qualité de l'offre de service aux demandeurs qu'ils soient en situation de handicap ou proches aidants dans leur parcours d'accès ou de retour à l'emploi. Il demande cependant à garantir que dans la mise en place notamment des expérimentations (ex : journal de bord) une vigilance spécifique soit accordée aux situations de ces personnes et à leurs spécificités (outils, rythme, accompagnement, accessibilité, contexte ...).

2.4 Offre raisonnable

Enfin le CNCPH appelle à la plus grande vigilance quant à la définition de la notion d'*offre raisonnable* à rapporter et contextualiser aux situations des personnes handicapées ou de leurs proches aidants. Il souhaite qu'une attention spécifique soit apportée en cas de

contrôle et qu'à la situation de handicap ne s'ajoutent pas des sanctions contre-productives à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et des proches aidants.

3) Sur les dispositions relatives au handicap

Lors de la conférence de presse de présentation du projet de loi, la Ministre du Travail a précisé que la concertation était en cours et, qu'à l'issue de ces concertations, des dispositions viendraient compléter le texte lors du débat parlementaire.

Ce préambule est essentiel. En effet, les dispositions relatives au handicap dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ne recouvrent actuellement que 6 articles intégrés au sein d'un chapitre qui vise à *favoriser l'entreprise inclusive* autour de trois leviers : **simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées et l'accessibilité.**

Alors que les concertations ouvertes tant sur le champ de l'OETH que sur les entreprises adaptées proposent de réviser les modèles et auront des conséquences très importantes pour les personnes en situation de handicap, les éléments présentés au CNCPH ne permettent pas aujourd'hui au vu des éléments produits et en tout état de cause de rendre un avis.

Le CNCPH formule les recommandations suivantes :

3.1 concernant la simplification et la rénovation de l'OETH

Le CNCPH rappelle les points forts de la contribution communiquée au gouvernement en mars dernier par laquelle il réaffirmait les principes auxquels il est attaché :

- Sous couvert de simplification, la réforme ne peut mener à une régression pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au regard des axes fondamentaux des lois de 1987 et de 2005.
- La rénovation et le renforcement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap représentent de nombreux défis à relever, et doivent se traduire par un effet positif pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes concernées.

Il a alors alerté le gouvernement sur la méthode (délais et modalités de concertation souvent inadaptée à une bonne appropriation par les personnes ou les représentants des personnes en situation de handicap), les enjeux (en termes de couverture de tous les besoins de toutes les personnes en situation de handicap sur le champ de l'emploi et de toutes les entreprises quelle que soit leur taille en tenant compte de la notion d'aménagement raisonnable) et au final le déficit de visibilité d'une réforme à vocation globale dont seules quelques bribes ont été transmises alors que cette réforme est susceptible d'emporter des conséquences graves pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi à ce jour, aucune information relative à l'impact de la réforme pour la fonction publique n'a été communiquée au CNCPH. Alors que tous les éléments de l'OETH ont été mis sur la table concernant le secteur privé, à ce jour, aucun schéma et aucune étude d'impact n'ont pour autant été communiqués sur le point d'atterrissage hypothétique du modèle économique de l'OETH sur lequel le gouvernement travaille.

Dès lors l'inquiétude du CNCPH est vive au regard du vaste changement de paradigme envisagé.

Le CNCPH :

- adhère au principe d'une meilleure valorisation de l'emploi direct des personnes en situation de handicap,
- s'est prononcé en faveur du principe de l'universalité de l'obligation d'emploi à tous les employeurs (à l'article L5212-1).

Les articles 41 à 43 du projet de loi suivent partiellement cette logique. Cependant des pans entiers essentiels de l'OETH, de son périmètre (champ des bénéficiaires, des employeurs privés et publics), des bases de calcul de la contribution et de ses modalités d'acquittement (emploi direct et déductibilités, accords agréés) restent ouverts.

L'article L5212-1 qui devrait porter le principe de l'universalité de l'OETH est inchangé à ce jour, seuls quelques articles figurent dans le projet de loi présenté au CNCPH.

Ils portent sur :

- l'introduction d'une clause quinquennale de revoyure adossée « notamment » à la part des personnes handicapées dans la population active (mention législative qui selon le CNCPH peut porter en germe des risques alors même que le taux de 6% qui est rappelé dans la loi devait être fixé a minima ce qui n'est pas le cas). Le taux de 6% est un taux communément admis, auquel le CNCPH est attaché. Compte tenu de l'évolution démographique de la société française, le principe du taux de prévalence du handicap pourrait être introduit dans la loi, dès lors que les critères seront clairement définis et stipulés ;
- la déclaration obligatoire annuelle via la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- l'inscription de la déductibilité des dépenses liées au recours au secteur protégé, adapté et aux travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) ;
- le calendrier d'entrée en vigueur de la réforme au 1/1/2020 pour le secteur privé comme le public.

Le CNCPH a appelé de ses vœux une réforme ambitieuse, non pour sécuriser la collecte, mais pour sécuriser le financement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap confrontées à une discrimination majeure dans le monde du travail comme le démontre le taux d'activité, d'emploi et de chômage de cette population spécifique ou les saisines du Défenseur des droits.

Le CNCPH réitère ses demandes :

- La totalité du montant de la collecte doit être fléchée vers les dispositifs spécifiques de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- Les principes et modalités des déductibilités doivent être rapidement précisés et discutés ;
- S'agissant du recours au secteur protégé, adapté et aux TIH, la notion de « partenariat » doit être ajoutée à l'art L5212-10-1 aux côtés des modalités relevant des contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de service permettant d'intégrer ainsi de facto les axes de déductibilité performant actuellement existant entre les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi et les acteurs du secteur au bénéfice du travail et de l'emploi des personnes en situation de handicap (en matière de formation, d'investissement, de développement) et en **articulation avec la concertation sur les entreprises adaptées engagées parallèlement à celle relative à l'OETH.**

Le CNCPH demande que soit rapidement organisée une réunion de concertation multilatérale sur les nombreux sujets laissés en suspens tant sur le secteur privé que sur le secteur public (seuil et périmètre d'assujettissement, liste des bénéficiaires privé/public, accords agréés, ETT, ECAP, minoration, déductibilité, exonérations, barème et calcul de la contribution, dont surcontribution, accords agréés) et en **appelle à une visibilité globale et cohérente sur le sujet** notamment en lien avec les préconisations formulées par le rapport IGAS et avec l'objectif de sécurisation des financements et des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, mais aussi **en lien avec le *Projet de loi relatif au Plan pour la croissante et la transformation des entreprises (PACTE)*** qui devrait embarquer des modifications substantielles impactant le calcul de la contribution, et qui, à ce jour, ne sont pas précisées (notamment les modalités de calcul de l'effectif de référence en ETPT pour la DOETH/DSN).

Enfin, pour le CNCPH, **la réforme doit conduire à accroître le nombre de personnes en situation de handicap en situation de travail, quel que soit le lieu dans lequel s'expriment les aptitudes, les compétences et talents des personnes concernées**, sans discrimination sur ces lieux qu'ils relèvent du secteur ordinaire classique, ordinaire adapté ou protégé voire en indépendant. Elle doit permettre de davantage inciter les employeurs privés et publics à participer activement au développement du travail et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'esprit de l'article 27 de la convention internationale des droits des personnes en situation de handicap.

3.2 concernant le renforcement du cadre d'intervention des entreprises adaptées

Le dispositif rénové présenté est également incomplet. Si en effet la réaffirmation forte de l'identité économique et sociale originale des entreprises adaptées (contribuant au développement des territoires et à la promotion d'un environnement économique inclusif, permettant à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités) (article L5213-13) et l'inscription d'une visibilité améliorée de sa contractualisation à travers le passage d'un COT (contrat d'objectif triennal) à un contrat d'objectif et de moyen pluriannuel de 5 ans maximum ((article L5213-13-1) figurent bien à l'article 44 du projet de loi et sont très satisfaisants, il reste néanmoins des points fondamentaux qui ne sont pas encore présents dans le projet de loi et au sujet desquels les concertations en cours n'ont pas encore atterri, celui notamment concernant le financement des entreprises adaptées (art.L5213-19).

Concernant les points figurant dans le projet de loi, le CNCPH s'étonne que l'art 44 restreigne le bénéfice de l'accès des entreprises adaptées aux titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé notifiée par la CDAPH alors même que celle-ci n'a plus depuis 2005 de rôle en matière d'orientation vers les entreprises adaptées et que notamment les bénéficiaires de pension d'invalidité ou de rentes AT-MP. Ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi desdits travailleurs handicapés devraient, sans préjudice aucun, pouvoir candidater auprès des entreprises adaptées sur prescription du SPE ou par la voie du recrutement direct. Cette complexification inutile des démarches administratives opposée aux personnes en situation de handicap semble bien anachronique.

Le CNCPH relève l'élargissement du public susceptible de bénéficier de l'accompagnement en emploi en entreprise adaptée à travers l'élargissement aux « *travailleurs handicapés en risque de perte d'emploi en raison des conséquences de leur handicap* » en plus des travailleurs handicapés sans emploi. Cette ouverture doit permettre de contribuer au développement d'une offre d'accompagnement spécifique pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont supprimés, mais s'agissant d'une modalité d'organisation du travail, elle pourra continuer à exister au sein des entreprises adaptées qui le souhaitent.

3.3 concernant l'accessibilité

Les articles 45 et 46 ne portent pas strictement sur l'accessibilité en situation de travail des personnes en situation de handicap.

Le premier vise à permettre la transposition de la directive 2016/2106 du 26/10/2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public devant intervenir avant le 23/09/2018.

Le second transpose la directive 2017/1564 du 13/09/2017 relative à certaines utilisations autorisées d'œuvres protégées par le droit d'auteur et les droits voisins en faveur de personnes atteintes d'une déficience les empêchant de lire (obligation issue du traité de Marrakech de 2013). Cet article étend le droit interne existant notamment pour autoriser les personnes atteintes de déficience à réaliser, par elles-mêmes ou par un tiers, des documents adaptés à leurs besoins mais aussi à recevoir directement des documents adaptés émanant d'un autre Etat membre sans passer par l'intermédiaire d'organismes tiers.

Compte tenu de l'impact plus global de ces dispositions pour la vie numérique des personnes en situation de handicap dans leur quotidien, le CNCPH s'il comprend bien qu'il s'agit, compte tenu des délais, de saisir un véhicule législative, s'inquiète sur la place de ces articles dans ce projet de loi.

Le CNCPH s'étonne que ces articles soient portés par le ministère de la culture alors qu'ils entrent dans le champ de compétence du Secrétariat d'Etat au numérique. **Il demande une vigilance toute particulière à cet égard afin que l'objet du projet de loi ne réduise pas la portée de l'article 106 de la loi pour une République numérique, notamment pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, dont les décrets sont toujours attendus.**

Une saisine de la commission accessibilité du CNCPH est en cours, elle explorera plus avant les conséquences de ces deux articles. Mais d'ores et déjà, le CNCPH conteste toute minoration des droits délibérés dans le cadre de la République Numérique.

Par ailleurs et en dehors des articles présents dans le projet de loi, le CNCPH rappelle que sur le champ de l'accès à la formation et à l'emploi des demandeurs d'emploi comme des personnes en emploi (dans le privé comme dans le public) il est nécessaire de **veiller aux adaptations des outils numériques** pour les rendre conformes aux normes compatibles avec l'exercice professionnel d'une personne en situation de handicap. Il rappelle également qu'un arrêté relatif à **l'accessibilité des locaux de travail dans le neuf** est attendu depuis 2009.

3.4 concernant la création du comité d'orientation de l'inclusion dans l'emploi

L'article 48 porte suppression du Conseil national de l'IAE (CNIAE) et création du comité d'orientation de l'inclusion dans l'emploi en lien avec la réforme des entreprises en matière d'inclusion et les recommandations du rapport Borello « Donnons-nous les moyens de l'inclusion ». Ce nouveau comité aura vocation à promouvoir une approche décloisonnée des dispositifs d'insertion professionnelle et d'emploi.

Le CNCPH souligne l'importance de retrouver dans cette instance, comme au sein d'autres instances, en particulier France Compétences (créé par ce même projet de loi), des acteurs engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap : Fonds pour le développement de l'emploi des personnes handicapées, Opérateurs de placement spécialisés, Union nationale des entreprises adaptées, représentant du CNCPH...

En conclusion, et au regard des éléments disponibles, le CNCPH n'émet pas d'avis en faveur ou en défaveur du *projet de loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* mais souligne les manques, ses inquiétudes relatives aux sujets qui touchent très spécifiquement les personnes en situation de handicap et les proches aidants sur le champ de la formation, du chômage ou des dispositions particulières visant l'OETH, les entreprises adaptées ou l'accessibilité et rappelle l'enjeu au regard de la lutte à organiser de façon significative et législative pour réduire le chômage des personnes.

Le CNCPH regrette le calendrier de remise des conclusions des missions *sur la simplification des parcours administratifs* confiée à Adrien Taquet et à Jean François Serres et *sur la facilitation et la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs handicapés* confiée à Dominique Gillot dont les conclusions ne sont pas prises en compte par ce projet de loi.

Enfin le CNCPH formule plusieurs recommandations visant à développer effectivement l'emploi et à sécuriser de manière efficiente les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et des proches aidants.