

# PREPARATION DE LA RENEGOCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Branche Caisse d'Epargne

07/03/2019



**GROUPE BPCE**

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

1

**La réforme de l'Obligation d'Emploi des  
Travailleurs Handicapés**

2

**Les impacts de la réforme sur la politique  
handicap de la Branche Caisse d'Epargne**

\* Un index des sigles est inséré en fin de document



# 1

## LA REFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

# RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

## *Rappel du contexte*

### ○ Réformes 2018 : les prémices (2016 - 2017)

#### Missions, rapports et concertations :

##### 1. Evaluation des dispositifs actuels

- Evaluation des Caps Emploi, Pôles Emploi - IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) – mai / juin 2017
- Maintien dans l'emploi, prévention désinsertion – IGAS\* - décembre 2017
- Concertation Apprentissage - France Stratégie (Premier Ministre), Sylvie Brunet (CESE)\* - nov. 2017- janv.2018

##### 2. Simplification et convergence des dispositifs

- Intégration de la DOETH\* dans la DSN\* - Comité Interministériel du 20 sept. 2017
- Simplification du parcours des personnes handicapées - Mission A. Taquet/JF. Serres - 28 mai 2018

##### 3. Perspectives d'évolution

- Rapport de la Cour des comptes (missions et gestion Agefiph\* et FIPHFP\*) - 8 janvier 2018
- Mission IGAS/IGF\*, mode de financement, insertion professionnelle - décembre 2017/19 janv. 2018
- Mission Gillot, pistes d'évolution, insertion, maintien dans l'emploi, les aidants – décembre 2017/19 juin 2018

\* Voir indexe des sigles en fin de document



# RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

## *Rappel du contexte*

- Une réforme qui s'inscrit dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Pénicaud »
- Les objectifs de la réforme
  - Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées,
  - Simplifier les démarches des employeurs en particulier la Déclaration des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH),
  - Sécuriser le financement des aides nécessaires à l'insertion et au maintien dans l'emploi,
  - Mettre en place une politique mieux accompagnée et mieux contrôlée.
- Calendrier
  - Adoption définitive du projet de loi par l'assemblée nationale le 1er aout 2018,
  - Promulgation et parution au Journal Officiel du 5 septembre 2018,
  - Entrée en application le 1er janvier 2020 pour le privé,
  - Le gouvernement pourra légiférer par ordonnance jusqu'en décembre 2019 et communiquera les décrets au fur et à mesure.



## RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

*Les principales mesures  
adoptées*



### ○ L'obligation d'emploi

- **L'OETH\* est fixée à 6% minimum** de l'effectif total de l'entreprise.
- **Ce taux peut être révisé tous les 5 ans** en fonction du nombre de bénéficiaires dans la population active et de leur situation sur le marché du travail.
- **La déclaration** des bénéficiaires de l'OETH\* **s'impose à tous les employeurs** même s'ils ne sont pas assujettis (Effectif d'assujettissement < 20 salariés). Ces données permettront de connaître l'emploi de Travailleurs Handicapés dans les petites et moyennes entreprises et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée.
- **L'OETH\* s'applique au niveau de l'entreprise** et non plus au niveau de l'établissement *(des mesures transitoires seront mises en place entre 2020 et 2024 concernant le versement de la contribution pour les entreprises qui changent de périmètre).*
- La déclaration des bénéficiaires de l'OETH\* (**DOETH**) **sera intégrée à la Déclaration Sociale Nominative (DSN)\*** et **adressée à l'URSSAF** et non plus à l'AGEFIPH\*.

### ○ Décrets à venir

- Modalités transitoires, entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, de l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle, notamment d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution (publication prévue en mars 2019).
- Conditions du versement d'une contribution annuelle par tout employeur n'ayant pas satisfait à l'obligation mentionnée à l'article L5212-2 (publication prévue en mars 2019).

# RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

*Les principales mesures  
adoptées*



## ○ Le décompte des bénéficiaires

- Salariés, intérimaires et mis à disposition, quelle que soit la durée et la nature du contrat.
- La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** constitue un **motif de recours au travail temporaire en tant que tel** (mesure expérimentale jusqu'en 2021).
- L'**accueil de stagiaire (suppression du plafond de 2% de l'OETH\*)**, et les **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** seront des modalités de mise en œuvre de l'emploi direct à part entière **sans durée minimum**.
- **Suppression des minorations actuelles** et **prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise** en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

## ○ Décrets à venir

- Modalités de déclaration par les employeurs de l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient (publication prévue en mars 2019).
- Modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 (publication prévue en mars 2019).
- Modalités de prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 (publication prévue en mars 2019).

## RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

*Les principales mesures  
adoptées*

### ○ L'emploi indirect

- **Disparition des Unités Bénéficiaires (UB)\* liées aux achats** auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)\*.
- **Plus de prise en compte de ces Unités Bénéficiaires (UB\* indirectes) dans le calcul du taux d'emploi.**
- Une **valorisation de ces achats dorénavant au titre de dépenses déductibles** venant diminuer le montant de contribution due.

### ○ Décrets à venir

- Nature des dépenses afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service, supportées directement par l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution (publication prévue en mars 2019).





## RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

*Les principales mesures  
adoptées*

### Les accords agréés

- Ils restent une possibilité de répondre à l'obligation d'emploi mais ils seront désormais limités dans le temps : 3 ans renouvelables une fois pour 3 nouvelles années.
- Périmètre : entreprise, Groupe, Branche. **Plus de possibilité au niveau d'un établissement.**

### Décrets à venir

- Mentions obligatoires et conditions d'agrément par l'autorité administrative des accords de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois (publication prévue en mars 2019).



## RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

*Les principales mesures  
adoptées*

### ● Les autres mesures

- Révision de la liste des dépenses déductibles de la contribution et de leur modalité de déduction.
- Modification des modalités de prise en compte des ECAP\* (Emplois, exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières), la négociation se fera au niveau des branches professionnelles
- Toutes les entreprises d'au moins 250 salariés devront désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées
- Les modalités d'accès au télétravail pour les travailleurs handicapés devront être prévues dans un accord collectif ou une charte. En outre, un employeur qui refuse une demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé devra systématiquement motiver sa décision.



# 2

## LES IMPACTS DE LA RÉFORME SUR LA POLITIQUE HANDICAP DE LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités d'obligation d'emploi*

- La Déclaration des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)\* s'impose à tous les employeurs même s'ils ne sont pas assujettis (Effectif d'assujettissement < 20 salariés).
  - **Aujourd'hui** : les entreprises dont l'effectif d'assujettissement est inférieur à 20 font une DOETH à 0 sans déclarer leurs bénéficiaires. Elles déclarent uniquement le fait qu'elles ne sont pas assujetties.
  - 3 entités sont concernées au niveau de la Branche Caisse d'Épargne : Finances & Pédagogie, la Fondation Belem et le GIE Nord Ouest Recouvrement. Les données de ces entités ne sont pas prises en compte pour la consolidation des indicateurs de la politique handicap de la Branche.
  - **Demain** : tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les Travailleurs Handicapés qu'ils emploient. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés et devront verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif, comme actuellement.



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités d'obligation d'emploi*

- Ce changement constitue une opportunité pour la Mission Handicap Nationale d'intégrer ces entreprises dans le périmètre de l'accord que ce soit en terme de comptabilisation des effectifs et des bénéficiaires mais aussi dans le cadre du suivi et de l'accompagnement de ces collaborateurs.
  - Information à prévoir auprès des structures concernées.
  - Pas d'impact sur le calcul des taux d'emploi et de la contribution 2017

Entreprises	Effectif Total (a)	Nb théorique de salariés TH (b)	Calculs UB				Calculs taux d'emploi			Calcul contribution Agefiph
			Total TH (c)	Nbre UB Sec Protégé (d)	Nbre Stag (e)	Total bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi indirect	Taux d'emploi global (avant minoration)	Montant contributif déclaré (f)
<b>TOTAL PERIMETRE ACN CE</b>	<b>36 310</b>	<b>2 166</b>	<b>1 740,01</b>	<b>169,89</b>	<b>1,60</b>	<b>1 911,50</b>	<b>4,79%</b>	<b>0,47%</b>	<b>5,26%</b>	<b>263 158,88</b>
Finances et Pédagogie	19	1								
Fondation BELEM	4	0								
GIE Nord Ouest recouvrement	18	1								
<b>TOTAL BRANCHE CE</b>	<b>36 351</b>	<b>2 168</b>	<b>1 740,01</b>	<b>169,89</b>	<b>1,60</b>	<b>1 911,50</b>	<b>4,79%</b>	<b>0,47%</b>	<b>5,26%</b>	<b>263 158,88</b>



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités d'obligation d'emploi*

○ La déclaration des bénéficiaires de l'OETH (DOETH)\* sera intégrée à la Déclaration Sociale Nominative (DSN)\* et adressée à l'URSSAF et non plus à l'AGEFIPH\*.

- Adaptation des outils de pilotage de la politique handicap (POPEI)\* pour intégrer les nouvelles rubriques de la DSN\* et continuer le suivi des indicateurs.
- Quel impact sur la temporalité de la déclaration (la DOETH\* est annuelle / la DSN\* est mensuelle) ?
- Quel impact sur la confidentialité des situations de handicap des collaborateurs qui devront être signalées dans les outils de paie ?
- Quelle prise en compte de la rétroactivité des reconnaissances de situation de handicap dans la DSN\* (aujourd'hui une reconnaissance obtenue en cours d'année est comptabilisée pour l'année entière) ? Va-t-on perdre des UB ?
- Quelles seront les modalités de déclaration des intérimaires et stagiaires qui aujourd'hui ne figurent pas systématiquement dans les outils de paie ?
- Quid des modalités de contrôle mises en œuvre par l'URSSAF ?



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

## Impact de la révision des modalités de décompte des bénéficiaires

### Les effectifs seront comptabilisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

- Révision des modalités de décompte des UB directes :

- **Aujourd'hui :**

Valorisation des Bénéficiaires de l'OETH = temps de présence x coefficient du taux d'activité (si taux d'activité au moins = à 50% coeff. = 1 et si taux d'activité inférieur à 50% coeff. = 0,5) x durée de la reconnaissance (au prorata en cas de fin de validité en cours d'année / rétroactive en cas d'obtention en cours d'année).

- **Demain :**

Valorisation des bénéficiaires de l'OETH = temps de présence x taux d'activité réel x durée de la reconnaissance.

- Etude d'impact réalisée en novembre 2018 sur la base des DOETH 2017.

	Impact sur le Nbre d'UB directes	Impact sur le Taux d'emploi direct	Impact sur la contribution
Branche CE	-178,17	-0,49%	+ 1 043 363,52 €



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités de décompte des bénéficiaires*

- **Suppression des minorations actuelles et prise en compte de l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.**

- **Aujourd'hui** : le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des Travailleurs Handicapés les plus éloignés de l'emploi (- de 26 ans, 50 ans et +, chômage de longue durée, Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, Travailleurs sortants EA/ESAT,...).
- **Demain** : disparition de l'ensemble des minorations actuelles. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi, plus spécifiquement les travailleurs handicapés les plus âgés, feront l'objet d'une valorisation spécifique. Il faut s'attendre à une majoration des UB de certains bénéficiaires. Les modalités d'application seront définies par décret.

Simulation réalisée sur la DOETH 2017	Type de minorations	Impact sur le nbre de minorations	Impact sur la contribution
Branche CE	- de 26 ans	- 17,5	+ 102 480,00 €
	50 ans et plus	- 620,5	+ 3 633 648,00 €





# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités de prise en compte de l'emploi indirect*

○ Disparition des UB\* liées aux achats auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté qui ne seront donc plus prises en compte dans le calcul du taux d'emploi.

- **Aujourd'hui** : le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA)\*, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)\* ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH)\* est une modalité d'acquittement de l'OETH\* à l'instar de l'emploi direct.
- **Demain** : l'obligation d'emploi portera sur le taux d'emploi direct uniquement.
- le recours à la sous-traitance sera toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution. Les modalités de calcul seront définies par décret avec un objectif de neutralité financière par rapport à aujourd'hui (simulation ci-dessous : déduction de 100%

Simulation réalisée sur la DOETH 2017	Impact sur les UB Indirectes	Impact sur le Taux d'emploi	CA utile STPA*	Alerte
Branche CE	- 169,89	- 0,47%	3 316 252,80 €	Les entreprises qui seront à 6% de taux d'emploi et qui n'auront donc pas de contribution théorique n'auront pas de possibilité de déduire leurs achats auprès du STPA.
Groupe BPCE	- 523,04	- 0,61%	10 209 740,80 €	

\* Estimation du CA utile = UB indirectes \* 2000 \* smic



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

## Impact des autres mesures

- Révision de la liste des dépenses déductibles de la contribution et de leur modalité de déduction. *(Attention la modification de la liste peut entraîner une remise en question des dépenses pouvant être financées par un accord.)*
  - **Aujourd'hui** : les entreprises sous accord agréé peuvent imputer les dépenses effectuées dans le cadre de leur politique handicap sur le budget de l'accord qui doit être au moins égal à la contribution qu'elles auraient versé à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.
  - **Demain** : la modification de la liste des dépenses déductibles peut entraîner une remise en question des dépenses pouvant être financées par un accord.



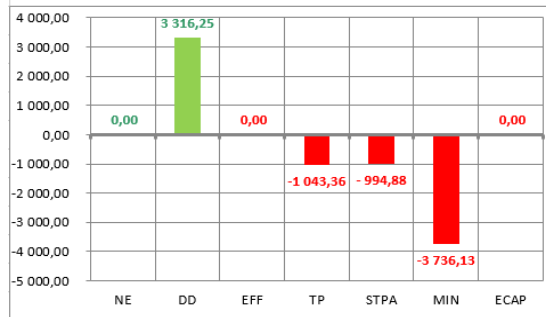
# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Synthèse des impacts de la réforme*

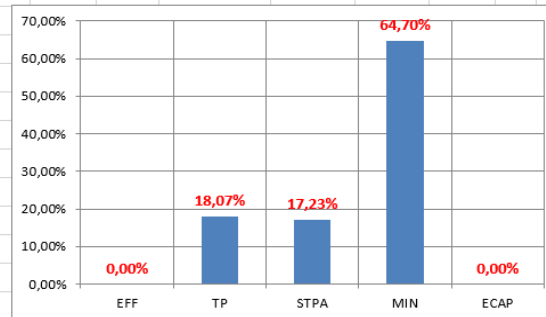
## Présentation de la matrice de mesure d'impact du club être – Branche CE

Type d'impact	Abréviation	Montant en €	Montant en K€	%	Sens de l'impact
Salariés et stagiaires TH de nouvelles entités intégrées	NE	0,00 €	0,00		Neutre
Dépenses STPA Déductibles	DD	3 316 252,80 €	3 316,25		Positif
Accroissement de l'effectif d'assujettissement	EFF	0,00 €	0,00	0,00%	Neutre
Temps partiels	TP	-1 043 363,52 €	-1 043,36	18,07%	Négatif
Secteur Protégé et Adapté	STPA	-994 875,84 €	-994,88	17,23%	Négatif
Suppression des minorations	MIN	-3 736 128,00 €	-3 736,13	64,70%	Négatif
Suppression des ECAP	ECAP	0,00 €	0,00	0,00%	Neutre
<b>Total</b>		<b>-2 458 114,56 €</b>	<b>-2 458,11</b>	<b>100,00%</b>	<b>Négatif</b>

Montant des Impacts en K€



Pourcentages des impacts négatifs



# LES IMPACTS DE LA RÉFORME

*Impact de la révision des modalités de remplissage de l'obligation d'emploi : les accords agréés*

○ Les accords restent une possibilité de répondre à l'obligation d'emploi mais ils seront désormais limités dans le temps : 3 ans renouvelables une fois pour 3 nouvelles années.

- **Aujourd'hui** : l'employeur peut s'exonérer de la contribution s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé par l'Etat comportant des mesures favorables au maintien ou au recrutement de Travailleurs en situation de Handicap pour un montant au moins égal au montant de la contribution due (agrément par la DGEFP\* pour les accords de branche, les Direccte\* pour les accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement).
- **Demain** : Les accords conserveront leur caractère libératoire mais seront limités à 3 ans renouvelable une fois pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique RH favorable aux Travailleurs en situation de Handicap.
- L'accord actuel arrive à échéance le 31 décembre 2019.
- La Branche Caisse d'Epargne pourra négocier un nouvel accord pour une durée de 3 ans du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022.
- Cet accord pourra être renouvelé une fois, du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025.
- Plus d'accord agréé possible à partir de 1er janvier 2026.



## LEXIQUE:

- **IGAS** : Inspection Générale des Affaires Sociales
- **IGF** : Inspection Générale des Finances
- **CESE** : Conseil Economique, Social et Environnemental
- **DOETH** : Déclaration des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **RQTH** : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
- **PMSMP** : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- **UB** : Unité Bénéficiaire
- **DSN** : Déclaration Sociale Nominative
- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
- **STPA** : Secteur du Travail Protégé et Adapté
- **EA** : Entreprises Adaptées
- **TIH** : Travailleur Indépendant Handicapé
- **ESAT** : Etablissement ou Services d'Aides par le travail
- **POPEI** : Pilotage Opérationnel des Politiques d'emploi et d'Insertion
- **DGEFP** : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- **DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- **ECAP** : Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières





# GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

[groupebpce.fr](https://www.groupebpce.fr)

