



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

emplois réservés

Question écrite n° 91780

Texte de la question

M. Jean Dionis du Séjour attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique sur la suppression des emplois réservés et une éventuelle procédure de substitution. Depuis le 1er janvier 2006, date à laquelle le système des emplois réservés aux handicapés a été supprimé, quelle est la procédure de substitution qui a été mise en place ? Dans cette nouvelle procédure, quelle priorité est donnée aux personnes ayant antérieurement réussi à entrer dans le cadre des emplois réservés et quels sont les textes de référence ? Quelles sont les intentions gouvernementales pour faire en sorte notamment que les engagements pris dans la loi handicap de février 2005, à savoir le respect d'un taux de 6 % à partir de vingt salariés, soient tenus ? En conséquence, il lui demande quelles sanctions il envisage par rapport aux administrations qui ne le respecteraient pas.

Texte de la réponse

Depuis le 1er janvier 2002, en application du protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État signé le 8 octobre 2001, la voie des examens professionnels d'accès aux emplois réservés (catégories B et C) des différentes administrations, organisés par le ministère de la défense, a été suspendue. Ce mode d'accès, très spécialisé, était souvent perçu comme extrêmement séduisant par les personnes handicapées et considéré par elles comme la principale voie d'entrée dans la fonction publique. Dans les faits, cette procédure, lourde et complexe, n'a jamais pleinement donné satisfaction. Elle s'est même avérée stigmatisante pour les personnes recrutées, puisque l'emploi était identifié comme ne pouvant être occupé que par une personne handicapée. Le Gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, a donc mis en oeuvre la suppression progressive de cette voie d'accès, pour y substituer, en le généralisant, le mode de recrutement par contrat donnant vocation à titularisation, seul susceptible de permettre une bonne adéquation, au plus près du terrain, entre l'emploi et la personne recrutée. La procédure de recrutement des personnes handicapées par la voie des emplois réservés a donc été abandonnée au profit d'une procédure plus souple, plus dynamique et de nature à permettre une insertion professionnelle de bonne qualité. Le texte de référence en la matière est le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Pour ce qui concerne les lauréats classés au titre des emplois réservés et encore placés sur listes d'attente (environ 2 500), le protocole de 2001 avait prévu un droit de priorité afin qu'ils puissent éventuellement bénéficier d'un recrutement contractuel. Les ministères ont ainsi la possibilité d'obtenir communication des noms de ces personnes. Toutefois, le basculement sur un mode de recrutement de gré à gré et la très faible employabilité des personnes classées n'ont pas permis de véritablement donner corps à ce droit de priorité. C'est la raison pour laquelle a été signée dès novembre 2002 une convention entre l'Office national des anciens combattants et le ministère de la fonction publique afin de recenser les personnes classées au titre des emplois réservés toujours intéressées par un emploi public afin de les accompagner vers la préparation de concours ou la procédure de recrutement par contrat donnant vocation à titularisation. Les écoles de reconversion professionnelle de l'ONAC poursuivent encore à ce jour ces missions d'accompagnement. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la

participation et la citoyenneté des personnes handicapées a institué quant à elle, dès 2006, pour les trois fonctions publiques, un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alimenté par les contributions des employeurs publics qui ne satisfont pas à leur obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Il s'agit d'une des mesures phares de cette loi dans la mesure où les employeurs publics n'étaient jusqu'alors soumis ni à l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle ni à celle de s'acquitter d'une sanction financière en cas de non-respect du quota légal. Par ailleurs, le taux d'emploi des personnes handicapées dans les différentes fonctions publiques n'atteint pas pour le moment, de la même manière que dans le secteur privé, l'objectif légal de 6 % fixé en 1987. Pour la fonction publique de l'État, ce taux est de l'ordre de 4,2 % pour l'année 2003 (hors éducation nationale) et 3,6 % hors anciens militaires valides. Le FIPHFP, qui est entré en application avec la parution du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 au Journal officiel du 4 mai 2006, vise ainsi à garantir la promotion effective de l'emploi des travailleurs handicapés auprès de tous les employeurs publics, en responsabilisant davantage ces derniers, en répartissant des moyens financiers nouveaux et en assurant une animation de terrain. Ce fonds, comparable à celui géré par l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour le secteur privé, est érigé en établissement public, dont la gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Données clés

Auteur : [M. Jean Dionis du Séjour](#)

Circonscription : Lot-et-Garonne (1^{re} circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 91780

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : fonction publique

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 11 avril 2006, page 3820

Réponse publiée le : 1er août 2006, page 8143