



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

personnel

Question écrite n° 10252

Texte de la question

M. Michel Hunault attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique sur l'application de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. Ce texte, prévoyant une meilleure insertion dans le monde du travail des personnes handicapées, oblige les entreprises à réserver un pourcentage de postes de travail aux personnes handicapées. Il lui demande s'il peut faire le bilan d'application de cette loi et, en cas de manquement, préciser les sanctions et les incitations pour que les administrations s'engagent dans une démarche de solidarité, d'autant plus justifiée que les personnes handicapées font preuve de sérieux et de performance dans la vie professionnelle.

Texte de la réponse

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 un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 en a fixé les règles de fonctionnement et le rôle de ses organes. Ce fonds commun aux trois fonctions publiques comprend trois sections distinctes correspondant à chacune d'entre elles. Le FIPHFP est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. Sa gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Le Comité national, organe délibérant de l'établissement public administratif, comporte dix-sept membres représentant les employeurs publics, les personnels et les associations de personnes handicapées. Le Comité national fixe les orientations stratégiques du fonds, il est relayé par vingt-six comités régionaux, composés de manière analogue et présidés par le préfet de région. Les employeurs publics qui ne respectent pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés doivent verser au FIPHFP une contribution proportionnelle aux effectifs manquants. Cette contribution sert à financer, notamment, les aménagements des postes de travail, les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie de leurs agents handicapés ou encore des actions de formation et d'information à destination des personnels. À cet effet, le FIPHFP a défini dans les tout premiers mois de son installation les premiers types de financement lui permettant de mettre en place un catalogue d'aides techniques et humaines dont l'accès dématérialisé est accessible directement aux employeurs publics sur le site www.fiphfp.fr. Les recruteurs n'ont pas encore fait appel massivement à ce dispositif mais on constate un accroissement significatif des demandes les derniers mois (503 demandes traitées au 31 août 2007). Par ailleurs, le FIPHFP a élaboré un guide de l'employeur public et s'est orienté en 2007 vers une politique de conventionnement triennal qui permet aux employeurs publics de mobiliser les ressources du fonds autour d'un projet global. Quatre conventions sont d'ores et déjà finalisées pour un montant de 18 millions d'euros et une trentaine de recruteurs publics ont entamé des démarches auprès du FIPHFP. En outre, le Gouvernement a décidé de renforcer les dispositifs d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, afin que celle-ci devienne exemplaire. Par circulaire n° 5265/SG du 23 novembre 2007, le Premier ministre a demandé à chacun des membres du Gouvernement de

s'engager personnellement et de mobiliser les administrations placées sous leur autorité et les établissements publics placés sous leur tutelle. Les administrations sont désormais toutes tenues de mettre en place un plan pluriannuel d'action permettant d'atteindre, dans la fonction publique de l'État, l'objectif de 6 % d'emploi de personnes handicapées. Elles doivent, à cet effet, augmenter sensiblement, dans le total des recrutements à venir, la proportion de ceux réservés à ces personnes : grâce à une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences incluant systématiquement, et à un niveau ambitieux, la dimension du handicap ; en utilisant pleinement la possibilité de recrutement sans concours ouverte par le décret du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique ; en veillant au maintien dans l'emploi ou à la réorientation des agents devenus handicapés en cours de carrière, pour lesquels des mesures d'accompagnement sont essentielles. Les ministres et leurs administrations peuvent s'appuyer : sur le réseau des correspondants handicap piloté par le délégué interministériel aux personnes handicapées ; sur le réseau associatif, afin de mettre en place le dispositif de recrutement des compétences ; sur le FIPHFP, dont ils sont invités à mobiliser les moyens et avec lequel ils peuvent conclure un partenariat (aides à l'adaptation et l'aménagement de postes, accompagnement individualisé des personnes, formation, information...). Un guide de l'employeur public et un catalogue d'aides techniques et humaines sont disponibles sur le site internet du fonds (www.fiphfp.fr). Les plans pluriannuels doivent traduire l'engagement effectif des administrations de l'État en vue de l'amélioration des taux d'emploi et pouvoir être évalués à partir de résultats quantifiés. Pour 2008, ils doivent conduire à une hausse d'au moins 25 % des recrutements de personnes handicapées par rapport à l'année précédente. Les plans feront l'objet d'un suivi annuel et leurs résultats seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique. Le respect des objectifs de recrutement de l'année considérée est garanti, au début de chaque exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale. Ce gel n'est libéré que lorsque l'objectif est atteint.

Données clés

Auteur : [M. Michel Hunault](#)

Circonscription : Loire-Atlantique (6^e circonscription) - Nouveau Centre

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10252

Rubrique : Ministères et secrétariats d'état

Ministère interrogé : Fonction publique

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 13 novembre 2007, page 6971

Réponse publiée le : 12 février 2008, page 1220