



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Employeurs publics et emploi de personnes en situation de handicap

Question écrite n° 26331

### Texte de la question

Mme Stéphanie Rist interroge Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'évaluation de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. En effet, selon l'article L. 323-2 du code du travail, comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein est tenu d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés. Au 1er janvier 2017, 240 691 agents publics en situation de handicap travaillaient dans la fonction publique dont 57 % en catégorie C. Les tribunaux administratifs sont en charge de la vérification et, le cas échéant, et de la mise en place de sanctions pour toute atteinte au droit des travailleurs handicapés à l'accès à la fonction publique. Cependant le renforcement du contrôle et une évaluation globale et qualitative sont nécessaires pour identifier les obstacles à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur public. Elle l'interroge donc afin de savoir ce que le Gouvernement prévoit pour améliorer l'évaluation et le contrôle des employeurs publics pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

### Texte de la réponse

En progression constante depuis 2010, le taux d'emploi légal de personnes handicapées dans la fonction publique s'élève en 2019 à 5,83 %, ce qui représente 261 319 agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), établissement public administratif placé sous la tutelle de l'État, créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et mis en place à la fin de l'année 2006, représente un acteur central de la mise en œuvre opérationnelle de la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique. Ses recettes, issues des contributions versées par les employeurs publics, qui comptent vingt agents à temps plein ou leur équivalent, et ne satisfont pas à la proportion minimale de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, permettent de financer les actions menées par le FIPHFP en vue de l'insertion, du maintien dans l'emploi, ainsi que de l'accompagnement des employeurs. L'offre de services du fonds repose notamment sur un catalogue des aides mobilisables par les employeurs, mais également sur un dispositif de conventionnement qui représente un vecteur de structuration de la politique handicap des employeurs publics. Le comité national, instance de gouvernance du fonds, comprend parmi ses commissions permanentes une commission en charge de l'évaluation compétente, pour procéder à l'évaluation de tous les sujets relatifs aux actions mises en œuvre par l'établissement dans le ressort de ses missions. Le renforcement de cette évaluation compte parmi les axes prioritaires de la convention d'objectifs et de gestion conclue entre l'établissement public, la Caisse des dépôts et consignations et l'État pour la période 2020-2024. La politique du handicap dans la fonction publique a, en particulier, bénéficié d'apports significatifs avec la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et les dispositions de son chapitre intitulé « favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap ». Elle prévoit notamment, que le rapport annuel établi par le comité national du fonds est dorénavant soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées. Les objectifs et les résultats des conventions conclues entre les employeurs publics et le FIPHFP, doivent également faire l'objet d'une publication par l'établissement public. Le

champ de la saisine du Conseil national consultatif des personnes handicapées est enfin élargi à tous les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. La loi de transformation de la fonction publique, renforce les obligations des employeurs en matière d'insertion des personnes en situation de handicap et investit également le champ de leur parcours professionnel. Elle crée en outre de nouveaux droits au bénéfice des agents publics en situation de handicap : le droit de consulter un référent handicap, ou encore le droit à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en cas de mobilité professionnelle. En contrepartie, de nouveaux dispositifs innovants ont été mis à la disposition des employeurs publics : la possibilité de titulariser les personnes en situation de handicap au terme d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique sur la base des dispositions du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020, ou encore la nouvelle voie offerte aux employeurs publics de permettre aux fonctionnaires en situation de handicap, d'accéder par la voie du détachement à un corps ou un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure, déclinée sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020. Dans le prolongement du Comité interministériel au handicap (CIH) du 16 novembre dernier, la circulaire signée par le Premier ministre le 17 novembre 2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État inclusif, renforce tout d'abord le positionnement des Hauts fonctionnaires au handicap et à l'inclusion en vue d'améliorer la prise en compte du handicap dans la conception des politiques publiques. Il est ainsi préconisé que ces derniers soient associés étroitement à tout projet législatif et réglementaire, de sorte qu'ils puissent recueillir, par l'intermédiaire du secrétariat général du CIH, l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH). Enfin, dans un contexte inédit où la sphère publique se doit d'apporter sa contribution au soutien de l'emploi des personnes en situation de handicap, une mobilisation renforcée est demandée aux employeurs publics pour améliorer non seulement le recrutement, mais également les parcours professionnels des personnes handicapées. A ce titre, le recours accru aux recrutements d'apprentis en situation de handicap, tout comme la mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la loi de transformation de la fonction publique, représentent une opportunité pour une gestion plus inclusive des ressources humaines. Cette mobilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un suivi renforcé.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Stéphanie Rist](#)

**Circonscription :** Loiret (1<sup>re</sup> circonscription) - La République en Marche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 26331

**Rubrique :** Personnes handicapées

**Ministère interrogé :** [Personnes handicapées](#)

**Ministère attributaire :** [Transformation et fonction publiques](#)

## Date(s) clé(s)

**Date de signalement :** Question signalée au Gouvernement le 13 avril 2020

**Question publiée au JO le :** [4 février 2020](#), page 743

**Réponse publiée au JO le :** [23 février 2021](#), page 1743