



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Question écrite n° 31671

Texte de la question

M. Jean-Marc Zulesi attire l'attention de Mme la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) créé par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et renforcé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. S'appuyant sur le rapport de la Cour des Comptes de 2017, il a été relevé que le FIPHFP était confronté à des difficultés financières. Bien que la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel paraisse apporter une première réponse à cette problématique assurant une consolidation de 130 millions d'euros au fonds, il semblerait que le problème réside dans une mauvaise maîtrise des ressources. Les déclarations que les employeurs d'entreprises de plus de 20 salariés doivent envoyer à l'organisme peuvent être la source d'erreurs et empêchent le bon fonctionnement de la collecte des contributions adressées à la FIPHFP si elles n'emploient pas au moins 6 % de travailleurs handicapés. En 2015, le rapport de la Cour des comptes précise que 12 % des employeurs de la fonction publique ne se sont pas spontanément acquittés de leur contribution. Aussi, les contrôles de déclarations étaient trop peu nombreux pour s'assurer de leur exactitude. Ainsi, il aimerait savoir quelles mesures sont envisagées par le Gouvernement à ce sujet.

Texte de la réponse

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), créé par 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 et mis en place en fin d'année 2006, représente un acteur central pour la mise en œuvre opérationnelle de la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique. Le FIPHFP constitue un établissement public administratif placé sous la tutelle de l'État. Dès l'origine, le législateur en a confié la gestion administrative du FIPHFP à la Caisse des dépôts et consignations. Ses recettes, issues des contributions versées par les employeurs publics, qui comptent au moins 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 L5212-2 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. En constante augmentation depuis la mise en place du FIPHFP, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique s'élève en 2019 à 5,83 %. Consécutivement à la progression du taux d'emploi, les ressources du FIPHFP se contractent de manière continue depuis 2010. Alors que les contributions versées par les employeurs publics s'élevaient à 212,52 M€ en 2010, elles ont représenté 108,54 M€ en 2019. Néanmoins, après six années consécutives durant lesquelles le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du fonds, la tendance s'inverse en 2019 faisant apparaître un montant des contributions légèrement supérieur aux charges d'intervention, traduisant ainsi les efforts de maîtrise de la trajectoire financière engagée par l'établissement. L'exercice 2021 constituera la première année où les contributions des employeurs publics seront déterminées au vu des dispositions

rénovées de l'obligation d'emploi des personnes handicapées définies dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans une perspective de cohérence et de convergence entre le secteur privé et la fonction publique, cette réforme a été déclinée, sur le plan réglementaire, pour le secteur public par les décrets n° 2019-645 et n° 2019-646 du 26 juin 2019, avec pour objectif de renforcer l'emploi direct de travailleurs handicapés tout en consolidant les ressources du Fonds dédiées au financement de la politique du handicap dans une logique d'équilibre entre responsabilisation des employeurs et nécessaire appui à leur mobilisation. Aux termes des dispositions du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées, le gestionnaire administratif de l'établissement public, procède au contrôle des déclarations des entités assujetties. Deux modalités de contrôle des déclarations des employeurs ont été mises en place. Il s'agit d'une part, d'un contrôle a priori réalisé pendant la période déclarative, dont la finalité est de corriger d'éventuelles anomalies identifiées par le biais de contrôles de cohérence et d'autre part, d'un contrôle a posteriori sur pièces justificatives entrepris sur une partie des déclarations transmises par les employeurs publics. S'appuyant sur les préconisations émises, le dispositif de contrôle s'est renforcé de manière continue ces dernières années. En termes de volumétrie, la part des déclarations faisant l'objet d'un contrôle s'est progressivement accrue. Une nouvelle étape sera franchie en 2021 dans la densification de ces contrôles à travers un doublement de leur nombre, lequel atteindra 800 déclarations contrôlées. S'agissant du contenu, alors qu'il portait initialement sur un seul élément de la déclaration, le contrôle porte désormais sur l'ensemble de ses composantes (effectifs assujettis, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et montant des dépenses déductibles). Sur la méthode, une phase contradictoire dite de "pré-notification" a également été mise en place. Elle permet ainsi de prolonger les échanges avec l'employeur contrôlé et a pour effet d'accroître la proportion des notifications de redressement partagées avec l'employeur, réduisant ainsi de manière drastique le nombre de recours. Ce dispositif renforcé de contrôle s'articule avec les actions d'accompagnement des employeurs publics par le biais de l'organisation de sessions de formation à la réglementation et à la saisie de la déclaration et la mise à disposition des employeurs de ressources documentaires dédiées à la DOETH (Aide générale à la déclaration, tutoriels thématiques, foire aux questions). A moyen terme, la perspective de l'intégration de la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la déclaration sociale nominative (DSN) doit permettre de simplifier la procédure déclarative et de fiabiliser les informations collectées sur lesquelles repose le calcul de la contribution, le cas échéant, due par l'employeur. Ces différents axes ayant trait à la maîtrise de la trajectoire financière de l'établissement font partie intégrante des objectifs prioritaires définies dans la convention d'objectifs et de gestion 2020-2024 qui sera prochainement conclue entre le FIPHFP, la caisse des dépôts et consignations et l'Etat.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marc Zulesi](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (8^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31671

Rubrique : Personnes handicapées

Ministère interrogé : [Personnes handicapées](#)

Ministère attributaire : [Personnes handicapées](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [4 août 2020](#), page 5246

Réponse publiée au JO le : [12 janvier 2021](#), page 353