



COMMISSION DES LOIS

Communiqué de presse

Paris, le 22 mai 2019

28 PROPOSITIONS POUR DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE
À LA POLITIQUE DU HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le 22 mai 2019, la commission des lois du Sénat a adopté les propositions présentées par **Catherine Di Folco** et **Didier Marie**, rapporteurs, destinées à mieux intégrer les personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique.

Depuis la loi fondatrice du 11 février 2005, **les employeurs ont consenti à de nombreux efforts pour relever le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique**, qui est passé de 3,74 % à 5,61 %. Chaque année, les administrations recrutent plus de 30 000 agents handicapés, soit deux fois plus qu'en 2009.

Pour autant, les objectifs assignés en 2005 ne sont que partiellement atteints et le système de promotion du handicap dans la fonction publique est aujourd'hui à bout de souffle.

Seul le versant territorial respecte son obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, tandis, qu'avec un taux d'emploi de 4,65 %, l'État est en retard et les actions menées par les ministères manquent de coordination.

De plus, en difficultés financières, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) **a drastiquement réduit le montant de ses aides, qui ont baissé de 30 % entre 2014 et 2018.**

Pour **Philippe Bas**, président de la commission, « *Nous ne pouvons pas accepter une telle réduction des aides aux travailleurs handicapés, qui remet en cause l'esprit de la loi du 11 février 2005. L'heure n'est plus au constat mais à l'action. **Loin des stéréotypes, les personnes handicapées constituent une richesse pour notre administration, qui doit représenter notre société dans toute sa diversité** ».*

Face à l'urgence de la situation, les rapporteurs **demandent notamment au Gouvernement, dès la prochaine loi de finances, d'expérimenter une réforme globale du modèle de financement du FIPHFP** sur la base de deux principes : une **cotisation universelle** serait assise sur la masse salariale de chaque employeur public et un **système de « bonus / malus »** permettrait de valoriser les efforts des administrations les plus vertueuses.

D'après **Didier Marie**, « *ce nouveau modèle économique permettrait de stabiliser les ressources du FIPHFP à 150 millions d'euros par an, soit 20 millions d'euros de plus que l'objectif du Gouvernement* ».

En outre, la commission des lois formule **plusieurs propositions concrètes pour lever les freins à l'emploi de personnes handicapées et mieux anticiper les risques professionnels** :

- un référent handicap serait désigné dans toutes les administrations afin de mieux coordonner les actions menées et de répondre aux questions concrètes des agents ;
- les apprentis en situation de handicap seraient exemptés de concours administratif et pourraient être titularisés à l'issue de leur apprentissage, sous réserve de leurs compétences professionnelles ;
- l'expertise « handicap » du FIPHFP serait renforcée, ainsi que sa présence dans les territoires.

Comme le souligne **Catherine Di Folco**, « *actuellement, les actions mises en œuvre reposent souvent sur l'énergie et l'engagement personnel de certains élus, managers ou agents. Elles sont mises à mal lorsque ces locomotives quittent leurs fonctions. Nous préconisons donc de mieux structurer la politique du handicap dans la fonction publique, au bénéfice des agents handicapés et des employeurs* ».

Ces propositions ont vocation à être intégrées au **projet de loi de transformation de la fonction publique**, dont l'examen en commission des lois du Sénat est prévu le mercredi 12 juin 2019.

LES 28 PROPOSITIONS

I. DONNER UNE NOUVELLE IMPULSION À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- 1. Mieux associer les associations représentant les personnes handicapées** aux réformes de la fonction publique, notamment en consultant le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de loi ou de décret portant sur le handicap.
- 2. Clarifier le droit applicable** au handicap dans la fonction publique en l'insérant dans le statut général de la fonction publique ou dans le futur code général de la fonction publique.
- 3. Fixer, pour la fonction publique de l'Etat, un objectif pluriannuel d'accroissement** du taux d'emploi des personnes handicapées pour **atteindre les 6 %** de travailleurs en situation de handicap **d'ici deux ans**.
- 4. Déconcentrer les actions mises en œuvre par l'État**, en particulier en autorisant les préfetures à solliciter directement des aides auprès du FIPHFP et en mobilisant davantage les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).
- 5. Prévoir la nomination d'un référent handicap** dans toutes les administrations et leur accorder des moyens suffisants pour exercer leurs fonctions.
- 6. Pour le calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés, limiter à cinq ans la prise en compte des maintiens dans l'emploi.**

II. LEVER LES FREINS AU RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- 7. Veiller à l'accessibilité des sujets de concours**, pas seulement à leurs conditions d'organisation.
- 8. Recourir davantage aux contrats de recrutement *ad hoc***, qui permettent d'exempter de concours les agents handicapés.
- 9. Autoriser, à titre expérimental, la titularisation des personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage**, sous réserve de leurs compétences professionnelles.
- 10. Renforcer les relations entre les employeurs publics et le service public de l'emploi**, notamment en :
 - modifiant la gouvernance du FIPHFP pour y inclure des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi ;
 - identifiant plus clairement les conseillers « fonction publique » du service public de l'emploi et en renforçant leur formation.

11. Enrichir la « *Place de l'emploi public* » en poursuivant deux objectifs :

- transmettre l'ensemble des offres d'emploi du secteur public à Cap emploi et à Pôle emploi ;
- permettre, à titre expérimental, aux personnes handicapées de déposer leur CV sur cette base de données, en garantissant la confidentialité du dispositif.

12. Proposer des parcours de qualification plus adaptés aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, notamment pour les métiers sous tension.

III. ANTICIPER ET MIEUX ACCOMPAGNER LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI

13. Pour les métiers les plus pénibles, **organiser un entretien de carrière** afin de mieux anticiper les risques d'inaptitude professionnelle.

14. Répondre à la pénurie des médecins de prévention, par exemple en :

- mutualisant les services de médecine préventive ;
- permettant, à titre expérimental, à des médecins agréés d'exercer les missions des médecins de prévention.

15. Consacrer un « *droit à la portabilité* » des aménagements de poste lorsque l'agent change d'employeur.

16. Valoriser le rôle des tuteurs dans l'accompagnement quotidien des agents handicapés, en s'inspirant notamment des garanties apportées aux maîtres d'apprentissage.

17. Renforcer l'efficacité de la période de préparation au reclassement en :

- l'étendant aux agents dont l'état de santé se dégrade, en amont de l'inaptitude ;
- permettant aux agents publics de suivre une formation qualifiante pendant leur congé maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du corps médical.

IV. ASSURER LA PÉRENNITÉ DU FIPHFP TOUT EN MODERNISANT SES INTERVENTIONS

18. Stabiliser à 150 millions d'euros minimum le budget des aides à l'insertion et au maintien des personnes handicapées dans la fonction publique.

19. Poursuivre l'ajustement des contributions au FIPHFP, notamment en supprimant la règle de l'arrondi à l'unité inférieure et en renforçant le contrôle des déclarations.

20. Garantir la transversalité du FIPHFP en supprimant la tripartition de sa structure financière et en garantissant la fongibilité des moyens entre les versants de la fonction publique.

21. Prévoir la mise en place par le Gouvernement, dès le prochain projet de loi de finances, d'une expérimentation dans des départements pilotes pour réformer le modèle financier du FIPHFP sur la base des deux principes suivants :

- créer une contribution financière assise sur la masse salariale des employeurs ;
- instaurer un système de bonus / malus pour valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux.

22. Renforcer l'expertise « handicap » du FIPHFP ainsi que sa présence territoriale.

23. Fusionner le conseil scientifique du FIPHFP et la commission « innovations–expérimentations » de l'AGEFIPH.

24. À compter de 2022, **confier le recouvrement des contributions à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).**

25. Associer les employeurs publics et les personnes handicapées à **l'évaluation des aides du FIPHFP.**

26. Améliorer la lisibilité des aides du FIPHFP en :

- simplifiant son catalogue d'intervention ;
- se coordonnant davantage avec l'AGEFIPH, les MDPH et la sécurité sociale.

27. Favoriser le financement d'actions innovantes par le FIPHFP, à l'attention des employeurs et des établissements d'enseignement supérieur.

28. Moderniser le conventionnement du FIPHFP avec les employeurs publics en :

- allongeant la durée des conventions de trois à quatre ans ;
- créant un instrument de suivi financier des conventions ;
- publiant les objectifs retenus dans les conventions et les résultats obtenus.

M. Philippe Bas (Les Républicains – Manche) est président de la commission des lois.

Mme Catherine Di Folco (Apparentée Les Républicains – Rhône) et M. Didier Marie (Socialiste et Républicain – Seine-Maritime) sont les rapporteurs de la mission d'information.