

Agents en situation de handicap : l'emploi direct sera privilégié

Publié le 30/03/2018 • Par [Catherine Maisonneuve](#) • dans : [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Lydie Besançon/Studio DER

Le Conseil commun de la fonction publique a examiné les premières mesures destinées à simplifier l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Une concertation spécifique sur « la redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » va démarrer.

Le gouvernement a lancé le 15 février une concertation avec les partenaires sociaux afin de réformer la politique d'emploi des personnes handicapées. Elle sera pour partie transversale aux secteurs public et privé et pour partie spécifique à chacun. Premier texte sur la table, le volet « emploi des personnes en situation de handicap » du projet de loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » a passé sans encombre le cap du [Conseil commun de la fonction publique du 27 mars](#), contrairement à celui sur la réintégration des agents après une expérience dans le privé.

La réforme voulue par le gouvernement vise à simplifier l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et à la recentrer sur l'emploi direct – actuellement, « il y a trop de possibilités de contournement de la règle » des 6%, a estimé Bruno Lemaire, le ministre de l'Economie et des Finances.

Le recours au secteur protégé sera déduit de la contribution annuelle

Le projet de loi abroge donc l'article L323-8 du code du travail qui permet aujourd'hui aux employeurs de remplir jusqu'à 50% de leur OETH de 6% par l'emploi indirect de deux manières :

- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services à des établissements et services d'aide par le travail (Esat) ou entreprises adaptées (EA) ;

- en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle.

En contrepartie, le troisième alinéa du IV de l'article L 323-8-6-1 est modifié : ce recours et cet accueil pourront faire partie des dépenses « destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » que les employeurs publics pourront déduire de leur contribution annuelle au Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Pour rappel, actuellement cette contribution est calculée en nombre d'unités manquantes pour atteindre le quota de 6%. L'avantage représenté par cette déduction ne pourra pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le Fonds. La nature de ces dépenses ainsi que les conditions dans lesquelles elles pourront être déduites seront déterminées par un décret.

La date d'entrée en vigueur de ces dispositions est prévue le 1^{er} janvier 2020.

Taux d'emploi légal ou direct : la FPT remplit son contrat

Pour mémoire, selon le rapport 2016 du FIPHFP, le taux d'emploi légal et le taux d'emploi direct dans les trois fonctions publiques sont respectivement de :

- 4,34% et 4,13% dans la fonction publique de l'Etat ;
- 5,51% et 5,22% dans la fonction publique hospitalière ;
- 6,39% et 6,04% dans la fonction publique territoriale.

Le différentiel entre les deux est minime, de l'ordre de 0,20 à 0,35 point, très loin des 50 % possibles ! Quant à la fonction publique territoriale, où il est le plus « élevé », elle remplit de toutes façons son contrat sur les deux tableaux.

[L'annexe 5 bis](#) de ce rapport indique d'ailleurs comment se répartissent actuellement les dépenses et unités déductibles : recours au secteur protégé (type 1) en grosse majorité ; dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle (2) ; efforts pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées (3) ; aménagements des postes de travail pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes (4).

Une feuille de route spécifique

Une concertation spécifique sur « la redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » va débiter dans les prochains jours. Un [document](#) transmis mi-février aux partenaires sociaux en fixe les grandes lignes : « il convient de questionner le rôle de chacun des acteurs (Etat, FIPHFP, employeurs publics) dans la définition et la mise en œuvre de la politique du handicap, notamment en redéfinissant le champ et la portée des pratiques de conventionnement » indique le gouvernement.

Point particulier : lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le Gouvernement a fixé aux employeurs publics l'objectif d'accueillir au moins 6% de personnes en situation de handicap dans les flux annuels de recrutements d'apprentis – 600 sur 10 000 pour la fonction publique de l'Etat.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en a dit plus, [document à l'appui](#), le 19 mars, lors d'une réunion d'échange avec les organisations syndicales et les employeurs publics animée par son directeur Thierry Le Goff. Deux groupes de travail vont plancher sur « deux grands ensembles thématiques » :

- la « gouvernance » ;
- les politiques RH.

Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, progression de carrière, et surtout leur financement... la feuille de route est ambitieuse. Dans un [communiqué](#), la Fédération autonome de la Fonction publique a indiqué qu'elle « souscrivait sans réserve à l'idée d'engager une telle concertation », mais a souligné aussi que la refonte du contrat social avec les agents publics lancée par le Gouvernement, avec, notamment, la disparition des CHSCT, semblait « en totale contradiction avec les intentions affichées ici »...