

## **Personnes handicapées : Intégration, accompagnement, égalité et évolution professionnelle Pour une fonction publique pleinement inclusive**

En 2020, ce sont 12 millions de personnes, soit 17,91 % de la population, qui sont concernés par un handicap, dont 80 % avec un handicap invisible, dont 18 % d'entre elles sont au chômage (le double de la moyenne) et 67 % éprouvent des difficultés à se déplacer du fait d'infrastructures insuffisamment accessibles.

Le handicap, a longtemps été considéré comme une chose négative, à exclure de la société. C'est en 1957 que le terme « travailleur handicapé » est inséré dans une loi abordant la notion de « priorité d'emploi ».

### **Quelques repères de dates sur la prise en compte du handicap dans l'objectif d'une insertion des personnes concernées dans le monde du travail ordinaire par les différents gouvernements**

1987 : Loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (TH) qui prévoit l'obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6 % de TH.

2001 : l'OMS (organisation mondiale de la santé) revoit sa classification des handicaps qui prend dès lors l'impact de l'environnement sur le handicap déplaçant la responsabilité de l'adaptation de l'individu à la société.

2005 : loi fondatrice de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées basée autour de 2 droits fondamentaux : la compensation et l'accessibilité.

2018 : loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui maintient et renforce les engagements en matière d'inclusion professionnelle, l'atteinte des 6 % d'emplois des TH uniquement par l'emploi direct, la mise en place d'un référent handicap dans toutes les entreprises de + de 250 salariés.

Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique : dont seuls les articles 90 à 93 portant sur le handicap notamment avec les nouveaux leviers devant permettre de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination constituent une avancée.

### **Quelques chiffres - données 2019 du FIPHFP - créé en 2006 suite à la loi de 2005 (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)**

Le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap représente 261 319 agents (soit + 2 % par rapport à 2018) avec une répartition entre les 3 versants de la Fonction Publique de : 5,83 % (FPE) avec l'Education Nationale mauvais élève avec seulement 3,5 % ; 5,79 % (FPH) et 7,04 % (FPT).

108 millions d'euros (contre 213 millions 10 ans plus tôt) : contribution des employeurs publics pour 107 millions d'euros de dépenses d'intervention du Fonds (FIPHFP). Cette baisse significative de la contribution de l'employeur résulte de la mécanique du taux d'emploi qui augmente pour approcher le taux d'emploi légal de 6 %. A noter que le ministère de l'Education Nationale (plus 1 millions d'agent-es) qui, malgré un taux d'emploi de 3,5 %, bénéficie d'une dispense de payer sa contribution, la loi l'ayant autorisé à déduire de sa contribution les dépenses consacrées aux AVS (auxiliaires de vie scolaire), représentant près 1 milliards d'euros. C'est 809 millions en moins pour le FIPHFP, pour le financement de toute action pour l'inclusion des personnes handicapées. Et ce n'est pas le plafond fixé par décret en Conseil d'Etat limitant la déduction maximale accordée à l'Education Nationale, à compter de 2021, qui compensera le manque budgétaire. Tout au plus, sa contribution estimée serait de l'ordre de 15 à 30 millions d'euros.

## **Fonctionnement du FIPHFP**

**Son organisation :** établissement public au service des employeurs publics dont la gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations CDC). Il dispose d'un comité national composé de représentant-es des employeurs publics, des personnels, des associations intervenant dans le champ du handicap, 17 comités locaux sous présidence des Préfet-es de région et d'un conseil scientifique, organe consultatif.

**Ses missions :** le comité national définit les orientations et les priorités et les comités locaux assurent leur mise en œuvre, décident du financement de certains projets : actions de sensibilisation des agent-es en relation avec des personnes handicapées, financement des actions d'amélioration de la connaissance des populations de travailleurs handicapés, financement de dépenses d'études, financement des conventions de financement des plans d'action des employeurs publics de la région (< à 100 000 € ; au-dessus information préalable du comité national).

**Ses financements :** servent à favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle, sa formation, son maintien dans l'emploi, l'accessibilité aux locaux, aménagement de poste, finance les actions engagées par les employeurs publics qui s'engagent à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en faveur des personnes handicapées dans le cadre d'une convention validée par le comité local.

**A savoir :** tout-e travailleur-euse handicapé-e peut saisir le FIPHFP notamment pour une demande de financement (ex. : aménagement / adaptation de l'environnement de travail, télétravail,...). Il-Elle lui est conseillé d'informer son employeur au préalable.

Leviers possibles issus des dernières dispositions dans la Loi du 6 août 2019 prises par le dernier Gouvernement qui a fait du handicap l'une des priorités de son quinquennat. En effet, on peut espérer que plusieurs décisions de cette loi devraient constituer une avancée dans le droit des personnes en situation de handicap. Il s'agit de :

- ⇒ La création d'un-e référent-e handicap dans toutes les administrations chargé d'accompagner les agent-es tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur.
- ⇒ La mise en place à titre expérimental jusqu'à fin 2025 d'un dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés dans les 3 versants de la Fonction Publique.
- ⇒ Le renforcement des obligations des employeurs devant désormais prendre des mesures pour permettre aux agent-es en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes à responsabilité.

- ⇒ La portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité professionnelle permettant à l'agent de conserver son matériel.
- ⇒ L'élargissement des aménagements de concours aux handicaps psychiques et mentaux alors réservés au handicap physique.

L'objectif de 6 % de personnes handicapées dans le recrutement des apprenti·es (4,8 % en 2018 dans la FP) complété, à titre expérimental sur 5 ans, d'un dispositif de titularisation sans concours à l'issue de la période d'apprentissage dès lors que l'aptitude professionnelle aura été validée par une commission.

Si ces « nobles » orientations intégrées dans la Loi de transformation publique visent à limiter les discriminations relatives au handicap dans l'emploi, il faut se rappeler qu'en 2017, le handicap était le 1<sup>er</sup> motif de saisine du Défenseur des droits (22 %) en matière de discrimination et que parmi ces réclamations 37 % étaient relatives à l'emploi, dont 21 % dans l'emploi public.

Pour la Fonction Publique d'Etat, presque la moitié des dossiers de réclamations portaient sur des discriminations relatives au handicap et l'état de santé (24,22 % et 23,19 %) devant l'origine (12 %) et l'activité syndicale (10 %).

De plus, tous les employeurs sont tenus, depuis 2005, par transposition de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleuses handicapées. **Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables est constitutif d'une discrimination.** A titre d'exemple, l'employeur doit prendre en compte l'aggravation d'un handicap et y répondre par des aménagements et non aboutir à un licenciement ou une mise à la retraite prématurément pour inaptitude.