

## **Avis sur les projets de décrets réformant l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique**

**16 mai 2019**

Pris en application de l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, les projets de décret présentés au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), sur le rapport de sa commission travail-emploi-formation, visent à préciser les modalités applicables à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Ils modifient également la gouvernance et le fonctionnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), précisent le barème applicable pour le calcul de la contribution annuelle de l'employeur public et fixent le délai de mise en conformité.

### **I -Projet de décret CE modifiant le décret n°2006-501 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et précisant le pourcentage maximum prévu par l'article 98 de la loi n°2005-102**

#### **1) Observations générales**

Le CNCPH s'interroge sur l'opportunité de réunir dans un même texte des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap avec des dispositions qui ont trait aux modalités de fonctionnement du FIPHFP.

La lecture du projet de décret conduit à observer que l'harmonisation des obligations respectives relatives à l'emploi des travailleurs handicapés entre le secteur privé et le secteur de la fonction publique n'est pas totalement aboutie, même s'il est nécessaire que les spécificités des conditions d'emploi dans la fonction publique soient reconnues et préservées.

Par ailleurs le CNCPH s'interroge sur l'impact budgétaire des mesures.

#### **2) Actions susceptibles d'être financées par le FIPHFP (article 3)**

Le CNCPH constate avec intérêt la possibilité ouverte au financement par le FIPHFP de dépenses visant à favoriser l'accessibilité numérique des systèmes d'information

des employeurs publics, les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à leur fonction, le transport domicile-travail, ainsi que la rémunération des accompagnants des agents en situation de handicap.

Le Conseil note également avec satisfaction la fin du financement de l'accessibilité des locaux.

### **3) Emploi direct : Modalités de calcul de l'effectif total des BOETH<sup>1</sup> (article 4) :**

La prise en considération des BOETH âgés de plus de 50 ans dans le calcul de l'effectif total des BOETH fait apparaître une logique de comptabilisation des flux d'entrée de ces BOETH difficilement intelligible et ne prend pas en considération l'objectif de leur maintien en emploi.

Le Conseil déplore également que le stock d'emplois réservés soit maintenu dans l'effectif d'emploi direct. Ce sont essentiellement des militaires et des anciens militaires valides qui sont comptabilisés. A compter du 1er janvier 2020, les militaires dits valides recrutés dans le cadre de dispositifs des emplois réservés ne seront plus comptabilisés et considérés comme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais le stock existant au sein des emplois réservés sera maintenu dans l'effectif d'emploi direct, ce qui n'est pas satisfaisant.

Le CNCPH demande la suppression de leur prise en compte dans l'effectif comptabilisé comme personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par l'insertion de la disposition suivante au début de l'article 4 du décret 2006-501 : « *Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au 2e alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 sont ceux visés à l'article 2 du présent décret* ».

### **4) Déductions de la contribution : Dispositions relatives au recours à la sous-traitance (article 5) :**

Les modalités de calcul sont les mêmes que pour le secteur privé : prise en compte du prix de la seule main-d'œuvre, à concurrence de 30%, plafonné à 50% si l'employeur emploie moins de 50% du taux de 6% de BOETH ou 75% s'il emploie au moins 50% de ce taux.

Le CNCPH constate l'absence d'étude d'impact préalable sur les conséquences de la réforme de l'OETH sur l'activité du secteur EA/ ESAT<sup>2</sup> suite à la réforme modifiant le niveau de plafond de recours à la sous-traitance et à son impact sur le comportement à venir des employeurs public, notamment lorsqu'ils auront atteint le taux d'emploi direct de 6%.

Il serait important de disposer de données chiffrées sur le nombre d'entreprises publiques travaillant aujourd'hui avec le secteur adapté et protégé et sur les conséquences de la réforme sur l'évolution des commandes publiques à destination du secteur adapté et protégé.

### **5) Dépenses déductibles de la contribution annuelle (article 6) :**

La possibilité de déduire les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des

---

<sup>1</sup> BOEH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

<sup>2</sup> EA/ESAT : Entreprise adaptée/Établissement et service d'aide par le travail

établissements d'enseignement supérieur telle que précisée dans le projet de décret pose question. Ce type de dépense ne devrait pas pouvoir être déduite de la contribution. De plus, le plafonnement du montant de la déduction prévue par le projet de décret est jugé insuffisant. Il y a confusion entre un objectif d'insertion dans l'emploi des agents du secteur public en situation de handicap et celui d'un accès à l'éducation des enfants en situation de handicap.

Le CNCPH demande la suppression du dernier alinéa de l'article 6 du projet de décret, ainsi que du chapitre 2 (article 10 du projet de décret).

**6) Liste de dépenses déductibles (article 7) :**

Il est proposé d'ajouter à l'alinéa 1 de l'article 6-2 relatif aux dépenses mentionnées au cinquième alinéa du IV de l'article L.323-8-6-1 du code du travail : « *A la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux **professionnels** de l'employeur public accessibles (...).* »

Au regard des éléments développés pour les articles 4-5 et 6, **le CNCPH considère que la politique d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique n'est pas à la hauteur des enjeux de la société inclusive** et obéit davantage à une logique budgétaire et **il adopte en conséquence un avis défavorable sur ce projet de décret.**

**2- Projet de décret simple fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public et Projet de décret simple fixant le barème applicable aux employeurs publics en application de l'article L. 323-6-8-1 du code du travail.**

-Le délai de mise en conformité prévu est fixé à 3 années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins 20 agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

-Le barème applicable aux unités manquantes est le même que celui prévu pour le secteur privé.

**Le CNCPH prend acte de ces décrets.**

**Les membres du Conseil national consultatif des personnes handicapées adoptent cet avis à la majorité des voix avec neuf abstentions et cinq voix contre.**