



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Conseil commun de la fonction publique - FS4

Séance du 4 mars 2020



Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
ORH de l'État



ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- **Renforcer la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**
- **Augmenter le niveau de qualification et développer les compétences des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage**
- **Mettre en place les outils en vue de mieux accompagner les agents en situation de handicap et leur permettre de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discriminations et d'accepter à des fonctions de niveau supérieur**
- **Conforter l'action des employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et de la prévention de la désinsertion professionnelle**

Ces objectifs s'inscrivent dans le cadre de **la stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap** présentée au mois de novembre 2019 par la ministre du travail, la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, et qui fera l'objet d'un **comité de suivi et d'évaluation** de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap se réunissant deux fois par an.



Renforcer la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme de l'OETH

- **Mise en œuvre de la réforme de l'OETH à compter de la déclaration (DOETH) 2021** au titre de l'année 2020. Dans un objectif de cohérence entre le secteur privé et le secteur public, cette réforme vise à renforcer l'emploi direct de travailleurs handicapés, tout en confortant le recours à la sous-traitance auprès des ESAT, entreprises adaptées et travailleurs indépendants handicapés et en consolidant les ressources des fonds dédiés au financement de la politique du handicap.
- En perspective, **l'intégration de la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la déclaration sociale nominative (DSN) à compter du 1^{er} janvier 2022 et donc de la DOETH 2023**. La mise en place de ce dispositif doit permettre de simplifier la procédure déclarative pour les employeurs publics et de fiabiliser le contenu des déclarations.

Augmenter le niveau de qualification et développer les compétences des personnes en situation de handicap, notamment par la voie de l'apprentissage

- **Un objectif volontariste de recrutement d'apprentis en situation de handicap**, confirmé au sein du manifeste pour un Etat inclusif à la suite du CIH du 3 décembre 2019
⇒ 6% d'apprentis en situation de handicap en flux annuel.
- **Mise en place à titre expérimental d'un dispositif ouvrant la possibilité aux personnes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées** dans les trois versants de la fonction publique (décret à paraître)
- **Le renforcement de la formation des agents en situation de handicap.**

La loi du 6 août 2019 habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnances des mesures en vue de renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Mettre en place les outils en vue de mieux accompagner les agents en situation de handicap et leur permettre de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discriminations et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur

- **La clarification du champ des bénéficiaires et des modalités de mise en œuvre des dérogations aux règles normales des concours, procédures de recrutement** et examens en y incluant toutes les personnes en situation de handicap physique ou psychique, y compris celles qui ne sont pas titulaires de la RQTH (décret à paraître)
- La mise en place à titre expérimental d'un **dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés** dans les trois versants de la fonction publique (décret à paraître)
- **le droit pour les agents en situation de handicap de consulter un référent handicap** chargé de les accompagner tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur
- **la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail** des agents en situation de handicap lors d'une mobilité professionnelle (décret à paraître)

Conforter l'action des employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et de la prévention de la désinsertion professionnelle

- Rénovation du **dispositif relatif au télétravail**.

- **Concertations ouvertes en 2020** sur la santé au travail et sur les ordonnances issues de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique, portant notamment sur les sujets suivants :
 - Simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales ainsi que de la médecine agréée et de la médecine de prévention.
 - Simplification des règles applicables aux agents publics relative à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique
 - Extension des possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement.



DES TRAVAUX EN COURS EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION (COG) ENTRE LE FIPHFP, SON GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF (CDC) ET L'ETAT QUI S'INSCRIVENT DANS LE CADRE DE CES ENJEUX PRIORITAIRES

- **Renforcer l'accompagnement des employeurs publics** dans leur mobilisation en faveur de **l'insertion et du maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap, rôle du FIPHFP désormais mentionné au niveau légal (art. 90 de la loi de transformation de la fonction publique) parmi les missions du fonds.
- Intégrer les conclusions des réflexions en cours sur **l'offre de service du FIPHFP et les outils d'accompagnement des employeurs** (modalités de conventionnement) et sur les **procédures de mobilisations des aides** dans le contexte des travaux sur la convergence des principes de mobilisation FIPHFP/AGEFIPH.
- Accompagner les employeurs dans **l'appropriation des nouveaux outils issus de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** (cf. infra).
 - ⇒ *En particulier, l'accompagnement des employeurs dans le déploiement et la structuration des référents handicap, et la mise en place de formations mutualisées notamment dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle.*
- **Renforcer l'efficacité de la gestion du FIPHFP** en lien avec le gestionnaire administratif (CDC).

