



# Webinaire « *Les avancées de la Réforme handicap pour les employeurs publics* »

*Avec Fabrice Geurts, Délégué Territorial au Handicap Bourgogne Franche-Comté FIPHFP*

Vendredi 29 novembre 2019



# Points abordés

1. Introduction : contexte et conclusion du rapport
2. Les décisions
3. Le calendrier de mise en œuvre
4. Questions-réponses

# Rapport du Sénat du 22 mai 2019



- **Création d'une mission d'information** relative au handicap dans la fonction publique par la commission des lois du Sénat
- Formulation de **28 propositions** pour donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la FP.
- **3 grands objectifs** :
  - **lever les freins au recrutement**
  - **anticiper et mieux accompagner les risques d'inaptitude**
  - **assurer la pérennité et la modernisation du FIPHFP** :
    - Revoir le modèle économique du FIPHFP
    - Moderniser les actions du FIPHFP
    - Améliorer la structuration de la politique handicap
    - Lever les freins au recrutement
    - Mieux anticiper et accompagner les maintiens dans l'emploi.

Une partie des propositions ont été reprises dans la loi de transformation de la FP.

# La loi de transformation de la fonction publique



- Loi publiée au JO le **7 Août 2019**
- Les articles 90, 91 et 92 - dont les conditions d'application seront précisées par décret en Conseil d'État - concernent le champ d'action du FIPHFP en matière de :
  - déclaration et contributions
  - calcul du taux d'emploi
  - missions et fonctionnement du comité national
  - conventions employeurs
  - apprentissage
  - évolution de la carrière de l'agent en situation de handicap

# Déclaration et contributions



- Les **CDG** ne sont assujettis que pour leurs agents permanents.
- **Délai pour se mettre en conformité** avec L'OETH pour l'employeur public occupant au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif (délai déterminé par décret qui **ne peut excéder 3 ans**)
- Les employeurs publics comptant moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs BOE (entrée en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1er janvier 2022).

# Déclaration et contributions



**Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses** mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- **1° Des entreprises adaptées ;**
- **2° Des établissements ou services d'aide par le travail**
- **3° Des travailleurs indépendants handicapés** reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret

# Calcul du taux d'emploi



Pour le calcul du taux d'emploi, les agents non permanents **ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant moins de 6 mois** au cours de l'année écoulée

# Missions et fonctionnement du comité national



## Ajout dans les missions du FIPHFP :

- **Conseiller les employeurs publics** pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.
- **Introduction dans la composition du comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi** (Pôle emploi et/ou Cap emploi)
- Le comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les PSH sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds
- Le comité national établit un rapport annuel soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au CNCPPH.



# Conventions employeur

- **Le FIPHFP publie les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics**
- Peuvent bénéficier des aides du Fonds, les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique ayant conclu une convention avec le FIPHFP

## Apprentissage

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, **les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.**

# La carrière de l'agent en situation de handicap



- Les employeurs doivent permettre aux travailleurs en situation de handicap de **développer un parcours professionnel** et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle
- Tout agent pourra consulter un **réfèrent handicap**, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière
- **Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité**, les agents en situation de handicap pourront **conserver leurs équipements** contribuant à l'adaptation de leur poste de travail
- Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée
- Dérogations prévues pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou pour leur apporter des aides humaines et techniques

# Les actions en cours



## Mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Instaurée par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

- Pour la FPE : décret du 20 juin 2018
- Pour la FPT: Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 et modalités précisées par la circulaire du 20/07/2019
- Pour la FPH: dans l'attente du décret.

# Les actions en cours



## La réforme du FIPHFP

- L'État garantit le budget 2020 du FIPHFP à hauteur de 130 millions d'euros
- La convention d'objectifs et de gestion signée pour 5 ans entre l'État, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts est arrivée à terme fin 2018, mais a été prolongée d'une année du fait des réformes en cours.
- Évolution de l'offre de service (en concertation avec l'Agefiph)

# L'évolution de l'offre de service



- Rapprochement des Cap Emploi et Pôle Emploi
- Un accompagnement renforcé des CFA
- L'élaboration de référentiels (aménagement raisonnable, activités du référent handicap...)
- Le développement d'une plate-forme numérique handicap

# Le rapport Lecoq



Les recommandations du rapport de la mission Lecoq remis au 1er Ministre le 28 octobre énonce des recommandations visant à plus d'efficacité et d'équité :

## **1. Formaliser un plan santé au travail (PST) de la fonction publique, à coordonner avec le PST du secteur privé**

- Le secrétaire d'État à la fonction publique a été chargé de préparer un plan santé au travail 2020-2024

## **2. Renforcer l'offre de services**

- Se rapprocher des règles du privé en matière de suivi obligatoire des agents
- Renforcer la prévention par un accompagnement pluridisciplinaire
- Renforcer l'aide au maintien dans l'emploi avec notamment en faveur des agents de catégorie C identifiés comme les plus vulnérables.
- Permettre l'accès à un centre de ressources et notamment à une cellule de prévention des risques psychosociaux

**Merci de votre  
attention**

## **Fabrice Geurts**

Délégué Territorial au Handicap Bourgogne Franche-Comté  
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la  
Fonction Publique

**[fabrice.geurts@caissedesdepots.fr](mailto:fabrice.geurts@caissedesdepots.fr)**