



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

emplois réservés

Question écrite n° 6957

Texte de la question

M. Michel Voisin appelle l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire sur la condition et la carrière des personnes handicapées au sein de la fonction publique. En effet, bien que le décret du 25 août 1995 ait étendu le recrutement par voie contractuelle aux catégories A et B, aucune disposition n'a été, à ce jour, engagée à l'égard des fonctionnaires handicapés. Alors que l'année 2003 a été consacrée « année européenne des personnes handicapées », les fonctionnaires handicapés souhaiteraient que des mesures soient prises en leur faveur, notamment concernant les postes réservés aux concours de catégorie A (IRA), attaché des services administratifs du ministère de la défense, et les postes réservés lors de la session des commissions administratives paritaires prononçant les passages au choix. Aussi, il lui demande quelles mesures il entend prendre à ce sujet.

Texte de la réponse

Afin de remédier à l'insuffisance du nombre des recrutements de travailleurs handicapés dans la fonction publique, de nouvelles modalités d'accès ont été explorées depuis 1987. Ainsi, la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a créé une nouvelle modalité de recrutement de travailleurs handicapés dans les emplois des catégories C et D de la fonction publique : le recrutement direct par voie contractuelle, avec titularisation à l'issue d'une période d'un an. Cette voie de recrutement a été généralisée aux emplois des catégories A et B en 1995. Après une montée en puissance progressive, cette modalité d'accès à la fonction publique a démontré son efficacité, sans cependant permettre à l'Etat d'atteindre l'objectif d'insertion des personnes handicapées fixé à 6 % des effectifs. C'est pourquoi un protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique a été signé le 8 octobre 2001 entre le Gouvernement et cinq des sept organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'Etat : union des fédérations CFDT des fonctions publiques et assimilés (UFFA-CFDT), fédération syndicale unitaire (FSU), union des fédérations de fonctionnaires de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA-fonctionnaires), fédération générale CFTC des syndicats chrétiens de fonctionnaires, agents de l'Etat et assimilés (FGF-CFTC) et union fédérale des cadres des fonctions publiques CFE-CGC (UFCFP-CGC). Les discussions ont permis d'aboutir à un protocole qui s'articule autour des thèmes suivants : améliorer le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique en systématisant le recours au recrutement dit « contractuel » évoqué ci-dessus ; simplifier les procédures de recrutement en supprimant la section « secteur public » des COTOREP ; améliorer et dynamiser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions en cours de carrière ; améliorer la formation des handicapés candidats à des emplois publics ; mettre en place ou développer des actions d'information et de sensibilisation, en particulier à l'attention des cadres gestionnaires ; impliquer le milieu associatif, en ayant notamment recours à son expertise ; clarifier les éléments statistiques relatifs au handicap dans la fonction publique. Parmi les mesures que les services du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire s'appliquent à mettre en oeuvre figure la suppression de la procédure de recrutement des travailleurs handicapés par la voie des emplois réservés. Cette suppression doit être, comme exposé ci-dessus, compensée par la généralisation des recrutements directs,

procédure plus efficace. Plusieurs instruments sont prévus, qui permettront de relayer la volonté gouvernementale d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de l'administration. Le premier d'entre eux est constitué par l'obligation qui est faite à chaque administration de présenter un plan triennal d'insertion des travailleurs handicapés, plan qui sera accompagné d'objectifs chiffrés et qui devra aboutir à ce que 6 % de personnes handicapées soient recrutées chaque année. Ces plans ministériels seront agréés par une commission composée de représentants des ministres chargés de la fonction publique, de la santé, de l'emploi des handicapés et du budget. A l'issue de la période de trois ans, si les objectifs ne sont pas atteints, la commission d'agrément et de suivi pourra prononcer des sanctions à l'encontre des ministères concernés, sanctions qui pourront être financières, au bénéfice du fonds interministériel pour l'insertion des handicapés dans la fonction publique, ou prendre la forme de la mise en réserve ou du report d'une partie des emplois qui auraient dû être pourvus par des travailleurs handicapés. Par ailleurs, pour assurer la mise en oeuvre des mesures d'insertion des travailleurs handicapés dans les services déconcentrés, des correspondants « handicap » doivent être nommés dans les services déconcentrés de chaque département. Ainsi que peut le constater l'honorable parlementaire, la situation des fonctionnaires handicapés est prise en compte par le Gouvernement dans le cadre de sa politique générale en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Le choix qui a été fait de privilégier les concours et les recrutements directs par contrat donnant vocation à titularisation ne permet pas d'envisager l'attribution d'emplois réservés aux personnes handicapées lors des concours de recrutements de fonctionnaires, de catégorie A ou autres. On peut, à cette occasion, rappeler les nombreuses insuffisances de la procédure de recrutement des personnes handicapées par la voie des « emplois réservés » : absence de prise en compte du handicap lors des nominations, rigidité du système, incapacité de la procédure à assurer la nomination des lauréats (près de 5 000 personnes classées avant 1990 n'ont toujours pas été nommées). Par ailleurs, fonctionnaires de droit commun, les agents handicapés de la fonction publique de l'Etat disposent des mêmes voies de promotion interne que l'ensemble de leurs collègues placés dans la même situation administrative. Ils peuvent bénéficier dans le respect de l'égalité de traitement des candidats, d'aménagements des épreuves lors des concours internes. Ils peuvent, bien entendu, en fonction de leurs mérites, être inscrits sur les tableaux d'avancement, à l'issue d'un examen ou d'une procédure de promotion au choix. Dans le cadre des instructions générales données aux départements ministériels pour la mise en oeuvre du protocole d'accord du 8 octobre 2001, il a été demandé qu'un volet « travailleurs handicapés » soit inclus dans les plans de formation, afin de garantir un égal accès des personnes handicapées à la formation et aux préparations aux concours. Par ailleurs, les services chargés du personnel ont été invités à solliciter les structures spécialisées dans l'aménagement des postes de travail afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés et des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. D'une manière générale, les mesures prises en application du protocole d'accord du 8 octobre 2001 paraissent de nature à favoriser la carrière des fonctionnaires handicapés et il n'apparaît pas souhaitable d'instituer d'autres mesures dérogatoires lors des promotions prononcées au choix.

Données clés

Auteur : [M. Michel Voisin](#)

Circonscription : Ain (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 6957

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : fonction publique, réforme de l'Etat et aménagement du territoire

Ministère attributaire : fonction publique, réforme de l'Etat et aménagement du territoire

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 25 novembre 2002, page 4402

Réponse publiée le : 10 février 2003, page 1060