

Paris, le 23 novembre 2007

*Le Premier Ministre*

N° 5265/SG

à

Monsieur le ministre d'Etat  
Mesdames et Messieurs les ministres  
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat

**Objet :** Insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

**Ref :** Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

L'insertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle constitue un objectif prioritaire de la politique de l'Etat, qui doit se traduire concrètement par une mise en œuvre résolue au sein de la fonction publique.

La participation des administrations de l'Etat à cette politique est primordiale du fait de son rôle d'employeur public, mais aussi en raison du caractère symbolique de cet engagement : l'Etat se doit, en effet, d'être exemplaire en la matière.

Les obligations légales des employeurs publics ont été fixées, par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, à une proportion d'emploi de personnes handicapées de 6 % par rapport aux effectifs. Je vous rappelle que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé le dispositif d'accompagnement des citoyens concernés par le handicap et défini un ensemble cohérent de mesures visant notamment à faciliter leur vie quotidienne, leur accès à l'emploi et leur insertion dans le milieu professionnel.

S'agissant de l'accès à l'emploi public, la loi a décidé la création d'un *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique* (FIPHFP) dont le fonctionnement a été précisé par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Les recettes de ce fonds, dont la gouvernance vient d'être renouvelée, sont alimentées par la collecte d'une contribution annuelle auprès des employeurs publics. Les sommes recueillies sont mises à la disposition des employeurs publics pour financer les actions qui doivent leur permettre de faciliter l'insertion des personnes handicapées, et donc d'améliorer leurs résultats. Un comité national fixe les orientations stratégiques du fonds. Son action est relayée par des comités régionaux.

Malgré le renforcement des dispositifs d'accompagnement, les objectifs fixés par la loi du 10 juillet 1987 ne sont pas atteints. Pour ce qui concerne le secteur public, le taux moyen d'emploi est de 4,5 %, même si on enregistre, dans certains secteurs, des taux plus élevés.

Atteindre ces objectifs suppose un volontarisme sans faille. Il vous incombe, au titre des administrations placées sous votre autorité et des établissements publics placés sous votre tutelle, de mettre en œuvre sans délai l'ensemble des moyens permettant d'associer davantage les citoyens handicapés à la vie du pays, et notamment au monde du travail.

Aussi, je vous demande de mettre en place, pour ceux qui n'en disposeraient pas encore, un plan pluriannuel permettant d'atteindre, dans la fonction publique de l'Etat, l'objectif de 6 % d'emploi de personnes handicapées.

Pour atteindre cet objectif, vous veillerez à :

- mener une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences de votre ministère incluant systématiquement, et à un niveau ambitieux, la dimension du handicap. La réflexion sur l'adaptation des postes en est une dimension essentielle : elle doit passer par un renversement des logiques encore trop souvent à l'œuvre, et viser à développer tout moyen de rendre compatibles les postes avec les diverses formes de handicap ;

- utiliser pleinement la possibilité de recrutement sans concours ouverte par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dont je vous rappelle que ses dispositions concernent l'ensemble des catégories statutaires ;

- favoriser le maintien dans l'emploi ou la réorientation des agents devenus handicapés en cours de carrière, pour lesquels des mesures d'accompagnement sont essentielles.

J'insiste sur l'état d'esprit qui doit animer vos équipes, lesquelles doivent aborder les questions d'emploi et d'accueil des personnes handicapées comme un atout supplémentaire en terme de diversité des profils, des compétences et d'enrichissement humain et professionnel.

Vous veillerez, en liaison avec le Délégué interministériel aux personnes handicapées, à mobiliser les compétences des correspondants handicap et des délégués ministériels, qui sont les animateurs des politiques d'accompagnement indispensables à la réalisation des objectifs que vous aurez fixés dans votre plan. Je vous invite également à vous appuyer sur le réseau associatif dont les relais pourront vous aider à mettre en place un dispositif de recrutement de compétences adaptées à vos besoins.

Ce plan devra inclure un volet destiné à l'accompagnement des personnes que vous aurez recrutées. Vous vous appuyerez sur le FIPHFP, avec lequel vous pouvez conclure un partenariat et dont vous êtes invités à mobiliser les moyens. Le fonds vous permet notamment de mobiliser des financements destinés à des besoins d'adaptation et d'aménagement de postes, d'accompagnement individualisé des personnes, de formation, d'information. Un guide de l'employeur public ainsi qu'un catalogue d'aides techniques et humaines est

disponible sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr). Je vous invite à l'utiliser et le faire connaître dans vos services.

Votre engagement effectif en vue de l'amélioration de votre taux d'emploi devra se mesurer par des résultats quantifiés.

C'est pourquoi je vous demande de transmettre, avant la fin de l'année, au directeur général de l'administration et de la fonction publique, qui me le présentera, votre plan pluriannuel. Il comprendra vos objectifs chiffrés de recrutement de personnes handicapées d'ici au 31 décembre 2012 et en détaillera la progression année par année. Pour 2008, il devra conduire à un accroissement de 25 % au moins, par rapport à l'année précédente, des recrutements de travailleurs handicapés prévus par concours ou par voie de recrutement direct. Ce taux d'accroissement ne pourra être adapté que dans les seules situations où l'ensemble des postes ouverts au recrutement ne sont pas, depuis au moins un an, pourvus en raison d'une insuffisance de la demande d'emploi des personnes handicapées. Des opérations de promotion spécifiques devront alors être mises en œuvre. Les services de la DGAFP sont à la disposition de vos équipes chargées de la gestion des ressources humaines pour toute question relative à la mise en œuvre de ces recrutements.

Votre plan d'action fera l'objet d'un suivi annuel et ses résultats -notamment au regard des objectifs de recrutement- seront discutés dans le cadre des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique.

Les objectifs de recrutement de l'année considérée -indiqués dans votre plan d'action- seront garantis, en début d'exercice, par un gel correspondant à leur équivalent en masse salariale (crédits du titre 2). Ce gel ne sera libéré que lorsque l'objectif sera atteint.

Un bilan sera réalisé dès la fin de l'année 2008 afin d'apprécier l'effet de ces mesures sur l'amélioration du taux d'emploi des handicapés dans la fonction publique.

Vous voudrez bien me rendre compte de toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces instructions.



François FILLON