

Adaptation des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la FPT pour les métiers soumis à des conditions d'aptitude physique particulières

12^{ème}
législature

Question écrite n° 24140 de M. Pierre Bordier (Yonne - UMP)

- **publiée dans le JO Sénat du 03/08/2006 - page 2033**

M. Pierre Bordier appelle l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur le problème de la différence de traitement dans l'application de la loi relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (FPT) (loi n° 2005-102 du 11 février 2005) entre les entreprises publiques et privées. Selon les dispositions de cette loi, tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés tels que la loi le définit, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés (art. L. 323-1 du code du travail). L'article L. 323-2 rend cette disposition applicable aux SDIS (services départementaux d'incendie et de secours). Les employeurs mentionnés à l'article 323-2 (CT, collectivités territoriales, et EP, établissements publics dont les SDIS) qui ne peuvent atteindre le taux de 6 % peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en compensant par le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il est rappelé que seules les entreprises privées bénéficient d'un régime modérateur spécifique. Le montant de cette contribution peut varier en fonction des critères d'aptitude physique exigibles pour l'exercice de certains métiers (ambulanciers, pompiers...). En application de l'article D. 323-2 du code du travail, les entreprises privées peuvent ainsi bénéficier d'un coefficient de minoration au titre de ces métiers. En effet, certaines entreprises privées disposent de sapeurs-pompiers (usines, raffineries, immeubles de grande hauteur, tunnels, sociétés gestionnaires de tunnels...) et bénéficient de cette minoration alors que les collectivités territoriales et leurs établissements publics, dont les SDIS, ne le peuvent pas. Or le taux de 6 % exigé par la loi est rarement atteint dans les SDIS notamment, justement du fait de ce critère d'aptitude physique particulière. Cela conduit ces derniers à devoir verser la cotisation compensatoire, sans bénéficier d'aucune variable modératrice comme pour les entreprises privées, créant une situation de distorsion qui leur paraît injuste et injustifiée. Et il n'est pas rare que certains établissements publics appliquent de fait la législation telle que définie pour les entreprises privées concernant la minoration de la contribution. Ne serait-il donc pas temps d'harmoniser la législation afin de créer un régime unique pour les secteur public et privé dans ces conditions particulières ? Il lui demande quelles mesures il entend prendre dans ce sens.

Transmise au Ministère de la fonction publique

Réponse du Ministère de la fonction publique

- **publiée dans le JO Sénat du 07/12/2006 - page 3057**

Tout comme les autres employeurs publics, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) occupant au moins vingt agents à temps plein sont assujettis au versement d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), lorsqu'ils ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, instituée par l'article L. 323-2 du code du travail. Il est exact que 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, par respect du principe de non-discrimination, réintégré dans le décompte des effectifs globaux des entreprises les catégories d'emplois qui exigent des conditions particulières d'aptitude physique et élargi d'autant l'assiette de calcul du quota de 6 % fixé par le code du travail. S'agissant du secteur public et conformément à ce qui précède, le législateur (article L. 323-8-6-1 du code du travail) a également retenu le principe d'un calcul du taux d'emploi de travailleurs handicapés sans emploi dits « exclus ». Aucun corps ou cadres d'emploi de fonctionnaires n'est donc écarté, a priori, de l'obligation d'emploi. Aussi le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), instauré par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006, prend en compte les SDIS. Toutefois, certains emplois de la fonction publique sont difficilement compatibles avec un handicap. C'est pourquoi le code du travail permet une lecture plus large de la notion de travailleurs handicapés que celle des seules personnes dont le handicap a été reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement COTOREP). Les

administrations peuvent donc décompter comme participant à l'obligation d'emploi l'ensemble des personnes entrant dans l'un des champs fixés par les articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail, parmi lesquels figurent notamment les agents victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ceux bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité, les anciens militaires non titulaires d'une pension militaire d'invalidité ou encore les fonctionnaires reclassés. S'agissant de ces derniers, il est possible de prendre en compte, au nombre des bénéficiaires, les agents qui bénéficient d'un changement d'emploi au sein de leur cadre d'emploi, sur la base des articles 81 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Enfin, la loi a prévu une montée en charge progressive de la contribution financière prévue en cas de non-respect de l'obligation d'emploi afin d'en lisser l'effet dans le temps et de permettre de tirer les premiers enseignements du dispositif. Il convient donc de faire un premier bilan de l'application de la loi du 11 février 2005 avant d'envisager d'éventuelles modifications concernant les professions requérant des aptitudes physiques particulières.