

Inclusion des personnes en situation de handicap Loi du 11 février 2005 : Bilan et Perspectives 20 ans après

Le 10 février 2025

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a marqué une **étape décisive** pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en France. Elle a introduit des avancées majeures, notamment :

- **Définition élargie du handicap** : Intégrant les dimensions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, ainsi que les maladies invalidantes.
- **Droit à la compensation** : Mise en place de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) pour couvrir les besoins liés au handicap.
- **Accessibilité universelle** : Objectif d'une accessibilité totale des espaces publics et des bâtiments.
- **École inclusive** : Droit à la scolarisation en milieu ordinaire pour les enfants en situation de handicap.

Vingt ans après, des progrès notables ont été réalisés, mais **des défis subsistent**. Par exemple, le taux de **chômage** des personnes handicapées reste élevé, atteignant 14 % contre 8 % pour l'ensemble de la population.

Emploi des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique :

La Fonction Publique a intensifié ses efforts pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2023, le taux d'emploi direct dans la fonction publique a atteint 5,66 %, en hausse par rapport à 5,45 % en 2022. Par secteur, les taux d'emploi en 2023 sont les suivants :

- Fonction publique d'État : 4,64 % (contre 4,36 % en 2022).
- Fonction publique hospitalière : 5,64 % (contre 5,33 % en 2022).
- Fonction publique territoriale : 6,89 % (contre 6,72 % en 2022).

Ces résultats témoignent de la mobilisation des employeurs publics et de l'appui du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Cependant en termes de postes occupés, près de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) appartiennent à la catégorie C et donc à des métiers d'exécution.

Des améliorations pour le recrutement et l'inclusion des personnes handicapées dans la Fonction Publique sont encore nécessaires :

1. **Accessibilité des concours et période de stage** : Faciliter l'accès aux concours de la Fonction Publique pour les personnes handicapées en adaptant les épreuves et les modalités d'organisation et renforcer l'accueil et la prise en compte des aménagements nécessaires pendant la période de stage afin d'éviter les non-titularisations à l'issue.
2. **Formation et sensibilisation** : Renforcer la formation des agents publics et des encadrants sur les enjeux liés au handicap, ainsi que sur les bonnes pratiques en matière d'inclusion.

3. **Maintien dans l'emploi** : Mettre en place des dispositifs de maintien dans l'emploi et d'aménagements raisonnables, à travers des procédures simplifiées et transparentes, pour éviter la désinsertion professionnelle des agents en situation de handicap.

4. **Évolution professionnelle** : Promouvoir l'évolution professionnelle des agents handicapés par des parcours de carrière adaptés et des opportunités de formation continue.

5. **Sensibilisation des équipes** : Développer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au handicap au sein des équipes.

Une nouvelle loi... ou pas ?

La politique en direction des personnes en situation de handicap s'est construite progressivement au cours du XXe siècle. Il n'est plus question aujourd'hui d'assistance charitable, mais de solidarité nationale. Après le droit à réparation, puis le droit à la rééducation, le principe de non-discrimination se substitue à celui de réadaptation. Aujourd'hui, pour les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, malgré quelques avancées indiscutables et une légère amélioration de la situation des personnes handicapées, la France n'a que très peu rattrapé son retard et le bilan reste très décevant en matière d'accès aux droits.

La CFTC ne peut que se joindre à l'alerte de Pascale Ribes, présidente d'APF France handicap : **"L'État français ne mesure toujours pas la ségrégation que vivent au quotidien les personnes en situation de handicap."**

Plusieurs chiffres récents sont en effet alarmants :

- 1 personne en situation de handicap sur 3 n'est pas inscrite sur les listes électorales (contre 12,4 % dans la population générale).
- Seuls 7 % participent à des manifestations citoyennes (vs 12 % pour l'ensemble).
- 18 % des 16-64 ans rapportent se sentir seuls "tout le temps" (vs 7 % pour l'ensemble).
- Le handicap est la 1re cause de discrimination en France depuis 7 années consécutives.

Malheureusement, 20 ans après une loi volontariste et porteuse d'espoir, les résultats sont loin d'être satisfaisants, l'application de la loi reste largement ineffective, voire inappliquée, sur bien des plans. De plus, il est tout aussi malheureusement évident que les restrictions budgétaires actuelles, prévues notamment pour le secteur de la prise en charge des personnes en situation de handicap, ne permettront pas de financer des mesures à la hauteur des besoins.

Il reste pourtant tant à faire pour que le regard porté sur le handicap évolue réellement. La belle dynamique autour du handicap, entrevue lors des Jeux 2024, s'est rapidement et tristement essoufflée.

Salariés, employeurs, syndicats, associations, État, régions, départements et collectivités locales, nous devons tous prendre enfin conscience de l'ampleur du chantier devant nous et faire du sujet du handicap une véritable priorité d'action.

Accessibilité insuffisante, manque de compensation du handicap, difficultés dans l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux transports, à la citoyenneté, **les discriminations sont quotidiennes.**

Engagement de la CFTC

La CFTC se joint aux associations, au Collectif Handicaps et au CNCPH pour demander des actions concrètes :

- **Développer une accessibilité universelle dans tous les domaines de la vie (emploi, logement, mobilité verticale, transport, cadre bâti...).**
- **Garantir une école pour tous avec de véritables moyens et des AESH reconnus et formés.**
- **Déconstruire les stéréotypes et lutter efficacement contre les discriminations.**

- **Sanctionner les collectivités et établissements recevant du public qui ne sont toujours pas accessibles.**
- **Créer un revenu minimum d'existence au moins égal au seuil de pauvreté.**
- **Aller enfin vers une démocratie exemplaire avec des mesures concrètes pour inciter les personnes handicapées à s'engager dans les sphères d'influences économiques, médiatiques et politiques.**

Comme le dit si justement Charles Gardou : « Il faut passer de la focalisation sur les manques à la valorisation des potentiels », il faut également « passer de la marginalité à une place pour chacun dans l'espace social ». Pour la CFTC, il n'est pas certain qu'on ait besoin d'une nouvelle loi pour cela.

Que de temps perdu depuis 2005, que de dérogations, que de prolongations, que de tergiversations... Il nous semble que le temps de l'incitation, des excuses et des dérogations dans tous les domaines est révolu. Il faut passer à l'étape suivante et assumer désormais un certain nombre de « sanctions » pour tous ceux qui se sont si longtemps dédouanés de simplement respecter la loi... puisque qu'il semblerait que ce soit le seul moyen d'obtenir l'effectivité de la loi et de faire appliquer enfin les principes de 2005.

Ensemble, œuvrons pour une fonction publique exemplaire et inclusive.

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner :

cftcdefense@gmail.com

Sources :

- insee.fr
- fiphfp.fr
- agefiph.fr
- fonction-publique.gouv.fr