

publié le 24 janvier à 15h30 - Par UFFA-CFDT

Le comité national du FIPHFP s'est réuni le vendredi 19 janvier pour une présentation du rapport des inspections IGAS et IGF et du référé de la Cour des comptes.

La situation des personnes en situation de handicap reste préoccupante pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. En effet, seuls 35 % des personnes handicapées en âge de travailler occupent aujourd'hui un emploi et leur taux de chômage est deux fois plus élevé que la moyenne nationale.

La loi n° 37-517 du 10 juillet 1987 a fixé une obligation d'emploi des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés. Cette loi a créé l'Agéfiph, association qui collecte une contribution auprès des entreprises ne respectant pas cette obligation d'emploi. Cette contribution permet de financer et d'accompagner des actions d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette loi a été transposée aux employeurs publics et a créé le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) en 2005.

L'Igas et l'IGF ont rendu un rapport au gouvernement sur la situation des deux fonds, ce rapport est complet et étayé. Dans le même temps, la Cour des comptes a produit un référé à charge, auquel la CFDT Fonctions Publiques apporte quelques éléments contradictoires.

« Une gestion coûteuse et mal maîtrisée »

Le FIPHFP est une structure légère (10 ETP) qui doit donc s'appuyer sur des experts extérieurs, experts du handicap qui ne sont pas propres à la Fonction publique et qui sont communs à l'Agéfiph.

Une « valeur ajoutée faible » et des « résultats insuffisants »

La Cour des comptes insiste sur l'absence de plus-value depuis l'existence du fonds alors que le taux emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en 2006 était de 3,74 % et ce taux est passé à 5,32 % en 2016 ! Le rapport pointe une absence de stratégie alors que l'incitation au conventionnement est une plus-value, incitation développée par le Comité national du FIPHFP. Le conventionnement vise à ce que les employeurs mettent en place une politique handicap avec un plan d'actions adapté à la réalité de leur secteur et qui s'appuie sur un diagnostic.

« Une impasse financière »

Le fonds est alimenté par les employeurs qui ne respectent pas les 6 % de BOE, ces employeurs sont de moins en moins nombreux et la CFDT ne va pas s'en plaindre ! La situation financière du FIPHFP a déjà contraint le Comité national à réduire ses dépenses de 25 % avec des conséquences inévitables pour les personnes concernées. La CFDT rappelle son attachement à une mutualisation entre les trois versants de la Fonction publique, à la mise en place de conventions, à la présence de référents dans les ministères et les établissements ainsi qu'à l'existence des comités locaux.

Autant le rapport de l'Igas/IGF que le référé de la Cour des comptes mettent l'accent uniquement sur le recrutement des personnes en situation de handicap. Or, la CFDT porte aussi d'autres sujets tels que le maintien dans l'emploi et demande une meilleure prévention de l'inaptitude, en liant la question du handicap à celle de la santé au travail notamment dans le cadre des négociations sur la qualité de vie et la santé au travail.

Dans le cadre des concertations à venir sur l'emploi des personnes vivant avec un handicap et sur l'avenir des Fonds (Agefiph et FIPHFP), la CFDT entend avancer notamment deux objectifs :

Faire le lien entre inaptitude et handicap

La démarche actuelle est assez éloignée de la conception qu'a la CFDT de la protection des travailleurs. De nombreuses personnes qui se trouvent en situation de handicap le deviennent au cours de leur vie en lien avec un départ en retraite plus tardif et aux conditions de travail dégradées...

Favoriser l'apprentissage des personnes en situation de handicap, notamment pour les jeunes

L'apprentissage permet une meilleure formation, la démystification du handicap, la collaboration des différents acteurs et permet à chacun d'aller dans de nouvelles directions à partir de ses propres aspirations.

Il faut mettre le travailleur en situation de handicap à égalité de traitement avec les autres travailleurs pour toutes les étapes de son parcours professionnel, recrutement, période d'essai, exercice de l'emploi, promotion, accès à la formation, reclassement...

Depuis les accords de Bercy de 2008 et la loi du 5 juillet 2010, le dialogue social dans la Fonction publique a été profondément rénové et tous les sujets concernant la vie professionnelle, dont l'embauche, le maintien en emploi, les conditions de travail ou les reconversions des personnes en situation de handicap, sont ouverts à la négociation.

Pour la CFDT, il n'y a qu'une voie possible, le dialogue social, il faut penser le handicap de façon transversale et légitime dans toutes les négociations.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont dans une démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail, cela a permis la mise en place du Plan Santé Travail 3 qui a pour ambition de mettre la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail, à rebours d'une vision centrée sur la réparation. Il remet le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions.

La CFDT demande la mise en place d'un Plan Santé Travail dans la Fonction publique afin que les préconisations du rapport pénibilité ainsi que les demandes des organisations syndicales et des agents permettent une meilleure prévention des risques dans les trois versants.

La CFDT demande que les décrets d'application de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 pour le dispositif PPR (période de préparation au reclassement) soient publiés pour les trois versants de la Fonction publique.

L'article 8 de l'ordonnance ouvre la possibilité d'être à temps partiel suite à un arrêt de travail sans condition d'une durée minimum après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée.

Le temps partiel peut être accordé pour une durée de 12 mois maximum par période de 3 mois et les droits sont identiques à un temps plein notamment en matière de rémunération et de primes.

La CFDT exige la mise en place d'une véritable politique publique en matière de prévention et le respect par les employeurs de leurs obligations.