



Concertation handicap dans la fonction publique Groupe de travail du 3 octobre 2018 sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique

2,7 millions de personnes sont en situation de handicap et en âge de travailler mais le taux de chômage des travailleurs handicapés est de 19 %, contre 10 % pour les travailleurs valides.

Le 1^{er} GT dans la Fonction publique « Gouvernance » du 4 mai portait sur deux points :

- Renforcer la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique

La CFDT demande que les employeurs soient incités à s'engager dans une politique active, et leur démarche doit être accompagnée pluriannuellement.

Le FIPHFP a permis de faire évoluer les regards sur le handicap, l'aide financière apportée par les conventionnements et la plateforme a souvent débloqué des aides mais a surtout permis de former et d'informer sur le handicap.

- Définir et pérenniser l'équilibre financier de la politique du handicap

La CFDT réaffirme que pour élaborer un plan d'action global cohérent, il faut garantir le financement de cette politique sur plusieurs années.

Le 2^{ème} GT « Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » s'est tenu le 3 octobre

La CFDT déplore le délai trop long entre les deux réunions, le manque de compte-rendu de l'administration et l'absence de lien avec la concertation nationale handicap privé/public en cours.

La DGAFP déclare ne pas avoir de mandat particulier mais la CFDT s'interroge sur la position de la Fonction publique dans l'avenir : si le FIPHFP disparaît, quel moyen d'incitation/pression existera pour que les employeurs mettent en place des plans d'action en faveur des personnes en situation de handicap ?

Pour rappel, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la Fonction publique est de 5,49 % (FPE 4,52 %, FPT 6,62 %, FPH 5,55 %).

Les travailleurs en situation de handicap peuvent être recrutés :

- Par concours ;
- En qualité d'agent contractuel, en application du décret no 95-979 du 25 août 1995, (article 27 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée) ;
- Le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 aide au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration (ÉNA) ;

- Avec le dispositif de l'emploi accompagné institué par décret le 27 décembre 2016 ;
- Le contrat aidé, ou emploi aidé, est un contrat de travail pour lequel l'employeur reçoit une aide financière qui réduit le coût du travail ;
- Concernant l'apprentissage, la CFDT déplore que, par manque de contribution, le FIPHFP ait dû renoncer au versement de 80 % de la rémunération d'un apprenti et demande à l'administration de pallier à ce manque afin d'augmenter le nombre d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

La CFDT demande une meilleure information de l'ensemble des dispositifs permettant le recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ainsi qu'une meilleure lisibilité des offres de postes. (publication de fiches de postes détaillées)

La CFDT rappelle que l'accessibilité bâimentaire et numérique est rendue obligatoire par la loi de 2005. Le critère d'accessibilité doit être systématiquement inscrit dans les cahiers des charges pour les commandes publiques tant pour le bâtiment, le numérique et la formation.

La mobilité, lorsqu'elle n'est pas choisie est difficile pour tous. Dans tout les cas, les personnels doivent être accompagnés. Pour les personnes en situation de handicap elle peut être source d'exclusion, par exemple lorsque les nominations suite à concours se font loin du domicile aménagé et de transports accessibles.

La CFDT demande de lier la politique de l'emploi avec l'accès au logement et l'accessibilité des transports.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) doit prendre en compte les restrictions d'aptitude générées par les gestes professionnels.

Au-delà des testings, il faut des éléments chiffrés sur les recrutements et les déroulements de carrière afin de lutter contre toute forme de discrimination.

La CFDT demande une meilleure structuration de la politique handicap des employeurs (comités de pilotages, partenaires sociaux, référents et correspondants handicap...) ainsi qu'une formation systématique et des moyens pour l'ensemble des acteurs.

La CFDT demande que le bilan des Handi-Pactes territoriaux (outils de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques) permettent d'optimiser et de mutualiser les « bonnes actions ».

Délégation CFDT : Annick Praderes et Muriel Scappini