



Compte-rendu du rassemblement handicap du 4 au 6 septembre 2018

Alors que la concertation nationale sur le handicap a été lancée en février dernier, l'Uffa a souhaité élargir son rassemblement des mandatés FIPHFP et militants handicap organisé tous les ans à l'ensemble des militants handicap privé/public.

La préparation des élections du 6 décembre dans la Fonction publique est la priorité des équipes CFDT mais elle est bousculée par l'actualité avec des impacts de choix budgétaires se traduisant par une réduction des effectifs.

Dans ce contexte, l'Uffa continue d'œuvrer pour construire un monde plus inclusif impliquant de :

- Sortir des injonctions ;
- Combattre les réticences des autres ;
- Construire des revendications pour tous ;
- Écouter et former les collectifs de travail ;
- Construire de la solidarité au quotidien ;
- Travailler sur les difficultés ;
- Inciter les employeurs à prendre leur part dans la prévention et le maintien dans l'emploi.

L'objectif de ce rassemblement était de partir des constats de réparations pour analyser les situations et mettre en place la prévention afin d'améliorer le maintien en emploi.

Le licenciement pour inaptitude reste, malheureusement, trop souvent le seul moyen utilisé aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique.

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique)

Les recettes du FIPHFP proviennent des contributions des employeurs de la Fonction publique d'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière. Lors de sa mise en place en 2006, la collecte était importante car les employeurs ne respectaient pas les 6 % de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi). Dès 2012, la tendance s'est inversée, liée à une baisse de la collecte et une demande d'aides en hausse des employeurs, ce dont la CFDT se satisfait mais elle dénonce :

- La ponction du gouvernement (89 M€) sur les réserves du FIPHFP ;
- Les dérogations dont bénéficient certains contributeurs, comme par exemple l'Éducation nationale ;
- Des moyens syndicaux inférieurs à ceux du privé ;
- Que certains employeurs « créent » leur BOE.

La CFDT considère qu'il ne faut pas se figer sur le mode de fonctionnement via les 6 % et demande :

- De développer l'accessibilité numérique ;
- D'arrêter les financements des locaux et les bâtiments car depuis 2005 cela relève de l'obligation de l'employeur ;
- D'accompagner la formation des travailleurs en situation de handicap et d'augmenter le nombre d'apprentis.

Méthodologie pour le maintien en emploi

Le cabinet ALJP Conseil et Formation nous a présenté une méthodologie pour la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi des agents connaissant des restrictions médicales d'aptitude et des situations de handicap.

Méthode directement utilisable par les militants de terrain pour :

- Alerter sur le poste et analyser la dangerosité du poste de travail ;
- Signaler les situations potentielles de handicap et de désinsertion professionnelle ;
- Analyser l'aménagement du poste de travail avec une étude du projet d'aménagement en concertation et validation avec les parties ;
- S'approprier du guide de défenseur des droits ;
- Rechercher la cohérence des discours médicaux ;
- Mesurer les enjeux médicaux, sociaux, familiaux et professionnels ;
- Négocier avec l'employeur et les divers acteurs ;
- Évaluer la qualité et la quantité des tâches ;
- Le discours à tenir vers les employeurs en invoquant l'importance des enjeux sociaux et économiques ;
- S'approprier les trois types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) ;
- Apporter son aide à l'agent pour son projet professionnel.

Pour réussir cette démarche, il faut démontrer aux employeurs les avantages du maintien dans l'emploi en s'appuyant sur le coût de l'absentéisme, des conséquences financières possibles de la discrimination, ainsi que les enjeux sociaux-économiques du retour à l'emploi et le coût moyen du non emploi.

Les évolutions du travail, l'allongement de la vie professionnelle, l'accélération du rythme du travail et la détérioration des conditions de son exécution se traduisent par :

- L'augmentation des TMS, RPS et maladies chroniques ;
- Le coût de l'absentéisme ;
- L'augmentation des licenciements pour inaptitude.

La CFDT revendique et défend une société inclusive, elle s'interroge également sur la façon dont l'organisation accueille ses adhérents en situation de handicap.

La CFDT incite les structures à les accueillir et leur permettre d'accéder à des fonctions au sein de l'organisation.