

Handicap : groupe de travail du 12 avril 2019

Le groupe de travail Handicap s'est réuni le vendredi 12 avril. À l'ordre du jour :

- Les quatre projets de décret
- Établissements atteignant le seuil des 20 agents
- Plafond de l'exonération abaissé (AVS)
- Sous-traitance
- Mesures diverses
- En conclusion

Les quatre projets de décret

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), avec pour objectif de simplifier le dispositif tout en mettant l'accent sur l'emploi direct.

La DGAFP nous a présenté quatre projets de décrets pour la Fonction publique.

Les travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus vont compter pour 1,5 ETP afin d'inciter les employeurs à recruter des travailleurs handicapés seniors et à les maintenir en emploi. L'administration affirme un effet financier sans risque pour le FIPHFP et justifie cette disposition pour une meilleure visibilité.

La CFDT dénonce cette disposition qui va à l'encontre d'autres dispositions phares que veulent impulser les pouvoirs publics comme le recrutement par l'apprentissage par exemple. Pourquoi calquer entièrement les projets de décrets du secteur privé dans la Fonction publique alors que les réalités sont différentes ? Dans la Fonction publique, le taux d'emploi de 6 % est presque atteint et le maintien dans l'emploi est déjà un axe fort, il n'y a pas besoin d'un levier supplémentaire contrairement au secteur privé.

Cette mesure avec une contribution qui reste assise sur le taux BOETH conduit à tarir les moyens d'accompagnements des personnes en situation de handicap.

La CFDT déplore que certains textes soient présentés dans des instances sans relier les acteurs (DGAFP, FIPHFP, CNCPH...), qu'aucune instance de la Fonction publique regroupe ces discussions, afin d'adapter les textes avec la réalité.

Les décrets s'appliqueront au 1^{er} janvier 2020 alors que l'intégration des BOETH dans la DSN ne sera mise en place qu'en 2022 !

Établissements atteignant le seuil des 20 agents

Les établissements qui atteignent le seuil de 20 agents auront trois ans pour mettre leur déclaration OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) en conformité lors de la création de l'organisme public ou de l'augmentation de ses effectifs et du dépassement du seuil des 20 agents.

Cela va concerner notamment les opérations de fusion des communes de petites tailles ou d'établissements médico-sociaux.

Plafond de l'exonération abaissé (AVS)

Le plafond de l'exonération de contribution à hauteur de 90 % en 2020 et 80 % en 2021 pour les administrations qui jusqu'à maintenant étaient exonérées à 100 % car disposant d'AVS (Éducation Nationale, ministère de l'Agriculture, Ville de Paris).

Pour la CFDT, c'est une avancée à petit pas, elle déplore que le texte ne conduise qu'à une contribution de ces employeurs à 10 % de contribution en 2020 et à 20 % en 2021, on est loin du compte !

L'employeur peut déduire de sa contribution au titre de l'emploi des personnes handicapées des sommes découlant du recours à des entreprises adaptées ou des ESAT qui emploient des personnes handicapées ou des travailleurs indépendants.

Ne seront pris en compte que les coûts de main d'œuvre et non plus la facture totale.

Sous-traitance

La prise en compte des salariés des entreprises temporaires et des dépenses de sous-traitance interpelle la CFDT : les BOETH seront comptabilisés dans le secteur privé pour l'AGEFIPH et cela permettra une déduction de la contribution au FIPHFP pour les employeurs de la Fonction publique. Ne risque-t-on pas de voir certains sous-traiter l'emploi de personnes en situation de handicap ? Nous sommes loin de l'inclusion dans un collectif de travail.

Mesures diverses

Plafond de 75 % des déductions des dépenses pour les employeurs qui réalisent leurs obligations d'emploi au moins par moitié (3 %) et plafond de 50 % pour ceux qui emploient moins de 3 % de BOETH.

La CFDT rappelle la suppression des aides du FIPHFP pour l'accessibilité des locaux. Ces dépenses, inscrites dans la loi de 2005, sont obligatoires pour les employeurs. Le texte prévoit de maintenir des aides pour l'accessibilité numérique.

La CFDT propose d'ajouter « Le critère de l'accessibilité numérique des systèmes d'information nouvellement installés est cependant un critère incontournable de choix des marchés publics ».

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle les dépenses relatives aux aménagements de poste pour les personnes inaptes à l'exercice de leur fonction sur avis médical dans la limite de 10% du montant de la contribution annuelle.

En conclusion

L'ensemble de ces mesures permettront d'assurer, d'après la DGAFP, environ 130 M€ de recettes annuelles au FIPHFP.

La CFDT s'inquiète de la position de la Fonction publique pour l'avenir : si le FIPHFP disparaît, ou n'a plus les ressources nécessaires. Quel moyen d'incitation/pression existera pour que les employeurs mettent en place des plans d'actions en faveur des personnes en situation de handicap ?