



## **COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP DU 12 JUIN 2019 :** **DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CFDT**

Le FIPHFP, le fonds pour l'Insertion des personnes handicapées de la Fonction publique, a réuni son conseil national ce mercredi 12 juin pour procéder au renouvellement de ses instances. En ouverture, la délégation CFDT a lu la déclaration suivante :

Mesdames, Messieurs,

Même si la Fonction publique se félicite d'avoir atteint son plus haut niveau d'inclusion avec 5,49% d'agents en situation de handicap, cela reste un chiffre encore insuffisant quand on sait qu'une personne sur six est atteinte d'un handicap dans notre pays.

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.

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 mais la CFDT s'inquiète des conséquences de cette mesure sur le financement de l'ensemble des mesures en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

La CFDT dénonce cette disposition qui pourrait aller à l'encontre d'autres dispositions phares comme le recrutement par l'apprentissage par exemple, le rendant de fait moins intéressant pour les employeurs.

Le plafond de l'exonération de contribution sera de 90% en 2020 et de 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).

La CFDT déplore que le texte ne réduise que partiellement les dérogations. Il faudra encore progresser sur ces points, car on est loin du compte !

De plus, les décrets entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 alors que l'intégration des BOETH dans la DSN ne sera mise en place qu'en 2022.

Le FIPHFP prône le développement d'une accessibilité universelle et le soutien des expérimentations d'emploi accompagné.

Des recherches portant sur une réelle ergonomie en santé mentale et cognitive, sur l'organisation du travail et sur l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'accompagnement et de compensation déjà existants seraient nécessaires.

**Confédération Française Démocratique du Travail**

Union des Fédérations CFDT des Fonctions publiques – 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19  
Tél. 01 56 41 54 40 – Email [uffa@uffa.cfdt.fr](mailto:uffa@uffa.cfdt.fr) – [treso.compta@uffa.cfdt.fr](mailto:treso.compta@uffa.cfdt.fr)

Il manque, selon nous, la traduction du qualitatif effectuée suite aux conventions signées avec les ministères ainsi que des perspectives et orientations pour les années à venir.

L'obligation d'emploi de 6 % n'est pas une fin en soi. Les employeurs publics ont une responsabilité légale de protection de la santé physique et mentale des agents publics ainsi qu'une responsabilité de maintien dans l'emploi des agents rencontrant des problèmes de santé. Le FIPHFP accompagne le recrutement, le maintien dans l'emploi mais ses décisions ne dédouanent pas les employeurs de leur obligations.

La CFDT insiste pour que la Fonction publique assure un meilleur maintien dans l'emploi de tous ses agents ayant déclaré une maladie professionnelle, un handicap suite à un accident de travail ou à une maladie.

Malheureusement, ces personnes sont souvent mise à la retraite d'office sans solution de reconversion avec une formation adaptée et leur pension est bien inférieure à leur salaire, comme le montre d'ailleurs les statistiques sur le sujet.

La CFDT demande depuis longtemps que les employeurs abondent un fonds de maintien dans l'emploi, pour réparation des préjudices contractés dans les différents métiers de la Fonction publique.

La CFDT demande de développer, encore et encore des actions de communication sur le handicap et pas seulement au moment de « la semaine handicap ».

Les actions de sensibilisation et de communication au sein des structures sont indispensables pour permettre le déploiement de politiques handicap performantes et garantir une intégration pérenne des personnes en situation de handicap dans le collectif de travail.

Cela est particulièrement vrai lorsque les personnes sont atteintes de pathologies porteuses de nombreuses représentations (comme peuvent l'être les maladies mentales) ou lorsqu'elles bénéficient de moyens de compensations visibles (afin que ces dernières ne soient pas perçues comme du favoritisme).

Il faut passer à la vitesse supérieure, faire de ce fonds d'aides aux personnes handicapées un fonds pérenne constituant un appui quantitatif et qualitatif pour l'embauche, l'apprentissage et le maintien dans l'emploi.

Merci de votre attention