



Déclaration liminaire au CN du FIPHFP du 17 octobre 2019

Des trois fonctions publiques, seul le versant territorial atteint un taux de 6,76% de travailleurs handicapés, contre 5,67% dans la fonction publique hospitalière et 4,65% parmi les agents de l'État. L'Éducation nationale (3,62%) et les services du Premier ministre (3,38%) restent les deux employeurs les moins mobilisés.

Derrière les chiffres du taux d'emploi peuvent se cacher des réalités bien différentes allant de politiques volontaristes de recrutement et de maintien dans l'emploi accompagnées par le FIPHFP à « la fabrication de handicap » par des conditions de travail dégradées.

Le lien entre maintien dans l'emploi, recrutement des personnes en situation de handicap et qualité de vie au travail pour tous est encore à construire dans les fonctions publiques.

Développer l'apprentissage dans les fonctions publiques signifie dégager un temps dédié pour les formateurs. Cela pourrait être à la fois le moyen d'une deuxième partie de carrière pour des agent-es et l'acquisition de qualification pour des personnes en situation de handicap. Le FIPHFP peut les accompagner, encore faut-il que l'organisation du travail soit pensée pour le permettre.

Le gouvernement, par la concertation sur l'offre de services, veut renforcer les relations entre les employeurs publics et le service public de l'emploi avec :

- Des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi dans la gouvernance du FIPHFP ;
- Des conseillers « fonction publique » du service public dont la formation serait renforcée ;
- Des offres d'emploi du secteur public à Cap emploi et à Pôle emploi ;
- La mise en place d'un « lieu unique d'accueil » au sein des agences Pôle emploi, avec préservation de l'existence du réseau Cap emploi.

La question des moyens humains suffisants pour ce service est entière et ce mandat s'ouvre avec beaucoup d'incertitudes.

La CFDT demande une réforme du financement du FIPHFP sur la base de deux principes :

- une cotisation calculée sur la masse salariale de chaque employeur public ;
- un système de « bonus / malus » afin de valoriser les efforts des administrations les plus vertueuses.

La CFDT déplore le refus du gouvernement de maintenir le budget du FIPHFP à 130 millions d'euros alors que les besoins d'accompagnement augmentent.

La commission finances estime la nécessité de 20 millions supplémentaires au minimum.

Confédération Française Démocratique du Travail

De plus, la CFDT s'interroge sur l'intégration des BOETH dans la DSN qui ne sera pas mise en place avant 2022.

Dans le cadre de cette réforme, il serait procédé au transfert, depuis l'Agefiph et le FIPHFP vers Pôle emploi, des fonds affectés au financement des actions de maintien dans l'emploi mobilisés par le réseau Cap emploi.

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.

La CFDT rappelle que le Conseil d'État de droit général en 2002 a imposé aux employeurs le principe de reclassement pour tous les salariés et les agents de la fonction publique.

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 prévention de la désinsertion professionnelle passe par une attention portée par l'employeur à la santé de ses agents et par une anticipation des difficultés qui pourront remettre en cause son aptitude à occuper son emploi.

Cette attention doit être renforcée pour les agents dont les conditions de travail sont pénibles.

L'entretien professionnel doit envisager des évolutions professionnelles vers des postes moins exposés.

La CFDT demande un suivi des situations d'inaptitude et demande le nombre d'avis d'inaptitude et le nombre de licenciements pour inaptitude chaque année.

Les documents qui nous ont été transmis pour cette séance montrent une hétérogénéité des dynamiques régionales qui se traduit par 14 conventions en Nouvelle Aquitaine, soit un engagement du fond de 4 M €, 7 en Rhône Alpes Auvergne pour un engagement de 2,7 M€ et 5 conventions avec l'engagement de 2,2 M € dans les Hauts de France. Aucune aux Antilles et une seule convention de 200 000 € pour l'IDF.

Cela mérite à notre sens un travail d'anticipation du comité national : comment enclencher une dynamique pour que nos collègues sur l'ensemble du territoire aient les mêmes chances de bénéficier d'une politique de recrutement et maintien dans l'emploi ?

Malheureusement, la CFDT constate que la question des moyens permettant l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers ou dans l'emploi dans les fonctions publiques reste urgente et peu abordée.