




T@mT@m/CFTC.FAE

-----depuis l'an 2000

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS

Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89

 cftcfae@free.fr  <http://www.cftc-fae.fr>  facebook.com/groups/CftcFAE –

N° 464- 28 mars 2018

Conseil commun de la Fonction Publique séance plénière du 27 mars 18

Lors de ce Conseil Commun concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap, la CFTC a fait la déclaration liminaire suivante :

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

Vous proposez aujourd'hui le 1er volet issu des concertations des deux secteurs « privé et public », relatives à l'« emploi des personnes en situation de handicap », et plus particulièrement à l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

A propos de cette expression consacrée depuis la loi du 11/02/2005, la CFTC dans sa dimension confédérale, déplore que chez certains de nos employeurs publics (et privés) comme dans le monde médiatique, l'on continue à désigner ces personnels et à les enfermer dans l'adjectif qualitatif substantivé de « handicapé » Parler de « handicapés », c'est blessant, offensant, réducteur comme souligné lors des débats qui ont nourri l'avènement de cette loi ! Une politique du handicap véritable doit aussi aider à sortir de cette stigmatisation qui enferme dans une expression et contribue à la discrimination à l'emploi de ces agents, en niant le potentiel de compétences qu'ils peuvent offrir à la mission de service public ! Le candidat Macron, d'ailleurs, dans une de ses brochures programmatiques, y consacrait un chapitre « plus pour les personnes en situation de handicap ».

Le projet de loi dont nous sommes saisis aujourd'hui nous propose-t-il un « véritable plus » ? Oui si l'on considère comme vous « *qu'il devient impératif ... de sortir d'une politique aujourd'hui cloisonnée, complexe, et non harmonisée entre secteur public et secteur privé* » ! Oui pour cette nouvelle impulsion d'inclusion !

En résumant à notre manière ce qui s'est passé depuis la diffusion le 13/02/18 par le gouvernement de sa feuille de route, nous dirons que les liens sont très diffus entre les réunions de concertation au titre du secteur public et privé. Un seul semble constant : celui de privilégier à terme l'une des deux préconisations du rapport (déc 17) des inspections à savoir : fusionner les deux fonds ?

La délégation CFTC-FP a eu l'impression que du côté « secteur public » les réunions de concertation ont été organisées à marche forcée, histoire que l'on ne puisse pas dire au final que le secteur Public a été oublié ! Ce qu'on peut dire aussi, c'est l'importance des 2 fonds d'insertion des personnes handicapées (FIPHFP / AGEFIPH) avec leurs spécificités propres. La CFTC sera attentive à la pérennisation des aides au handicap, qui fait fi des cloisonnements dénoncés, certes, mais qui ne doit pas ignorer la spécificité de certains de nos métiers régaliens ou non, voués à notre mission de servir le public (santé, Etat, et nos territoires).

Le taux d'emploi de 6 % doit être maintenu et révisable à la hausse pour garantir les fonds du FIPHFP afin de conduire sa politique HANDICAP auprès des agents en situation de handicap dans les 3 versants de la fonction publique.

Une harmonisation de langage et des dispositifs doit se mettre en place pour ce qui est du côté secteur privé comme du secteur Public.

Il est important de recruter des personnes en situation de handicap dans la fonction publique mais n'oublions pas qu'un déroulement de carrière digne de ce nom est tout aussi essentiel pour la personne handicapée. Autre élément important : celui du maintien dans l'emploi de la personne handicapée.

Importance aussi que la personne en situation de handicap accède à des postes de commandement et de management. Le handicap ne doit pas être un frein à notre évolution professionnelle !

Sur le plan de la formation et de l'environnement de travail, nous demandons :

des formations sur la problématique du handicap pour les collègues d'un agent en situation de handicap intégrant un nouveau service, avec des « piqûres de rappel » tout au long de la carrière pour l'encadrement et le collectif de travail ;

que cette formation sur la thématique du handicap soit pleinement intégrée dans les modules de formation initiale ;

que cette formation soit aussi obligatoire afin que personne ne se dérobe à cette formation.

Enfin, nous avons proposé un amendement concernant la problématique des « emplois réservés », appelant ainsi votre attention, monsieur le Ministre, sur une revendication

fondamentale de notre confédération : la sincérité des effectifs déclarés, réellement handicapés. Avec comme principe sous-jacent : celui d'encourager un emploi direct, sincère, réel (effectifs physiques et non plus en équivalent bénéficiaires d'emploi). Ce qui doit donner un effectif sincère de BOETH dans la FP comme dans le privé, en évitant les « exhausteurs de statistiques » surtout dans la FP de l'État ! Mais nous y reviendrons plus en détail dans le débat technique.

Enfin, compte-tenu de l'importance de ce sujet aux yeux du gouvernement comme des nôtres, nous réitérons notre souhait que le bilan annuel du FIPH revienne à l'ordre du jour de ce CCFP via sa Formation Spécialisée 4, de manière à aborder de manière plus transversale la problématique du handicap de la FP, en ne le limitant plus aux seuls 3 conseils supérieurs, contribuant ainsi à sortir de ce cloisonnement, surtout si une fusion des 2 fonds s'avérait d'actualité ?

Merci de votre attention.

Denis LEFEBVRE, titulaire

Yves NAUDIN, expert

La CFTC a voté favorablement sur ce point.