



TRAVAIL & HANDICAP dans la Fonction Publique : En finir avec l'austérité – changeons la donne !

10 ans après la loi de 2005 à l'origine du FIPHFP
Contribution syndicale

Le FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*) a été institué sur le modèle de l'AGEFIPH du secteur privé, dans l'objectif d'améliorer la prise en charge du handicap par les employeurs de toute la fonction publique (Etat, Hospitalière et Territoriale) : la collecte de contributions des employeurs en deçà des 6 % d'emploi, un fonds permettant de financer des actions spécifiques... Ceci sous l'égide d'un Comité National et de 26 comités locaux comportant 3 collèges (employeur, syndical, associatif).

Cette contribution tire quelques enseignements de ces bientôt 10 années d'activité dans un contexte d'austérité qui s'est renforcée - avec des travailleurs handicapés fragilisés, tant pour l'accès à l'emploi (un chômage multiplié par 2 en 6 ans chez les travailleurs handicapés (TH), la multiplication des CCD...) qu'avec la pression accentuée au travail.

L'argent du handicap n'a cessé de susciter la convoitise des gouvernements successifs, au fil du désengagement par l'Etat de ses responsabilités.

C'est une constante qui a contrarié depuis sa naissance l'activité du FIPH. Dès les premières années, la structure a été ébranlée par une crise de direction, avec l'objectif inavoué du gouvernement de l'époque de récupérer une partie des fonds. Sous la présidence de M. Sarkozy, le désengagement de l'Etat dans le suivi des TH au chômage et leur formation a généré de nouvelles charges pour l'AGEFIPH et le FIPH. Puis, lors du renouvellement de la COG (*Convention d'Objectif et de Gestion*) en 2011, l'instance a été bloquée durant des mois, avec le refus gouvernemental de dégager les moyens suffisants en personnel. Sans oublier l'exonération de l'Education Nationale de toute contribution...

Avec M. Hollande, le débat sur la loi de Finances pour 2015 a vu la tentative de réduire la future contribution des universités de l'ordre de 15 M d'Euros, [tentative avortée face à de vives protestations](#). Mais, une autre ponction de 29 M d'Euros a été validée par les parlementaires, afin de compenser une réduction du budget de l'Etat dans le financement des emplois aidés en 2015. Ceci, en dépit d'une [protestation commune aux syndicats et associations membres du FIPH](#) et des interventions du Président du Comité National.

Ce vote est doublement scandaleux : il stigmatise les travailleurs handicapés comme une population à part, non bénéficiaire directe du budget de solidarité nationale voté pour les autres catégories éloignées de l'emploi ; c'est aussi mépriser l'effort financier déjà engagé par le FIPH afin que ce dispositif s'accompagne de formations indispensables pour une insertion durable.... alors que ces « emplois d'avenir » dans leur configuration de base, précèdent hélas souvent un retour à Pôle-Emploi, sans qualification !

L'avancée du conventionnement, le bémol de la politique "accessibilité" :

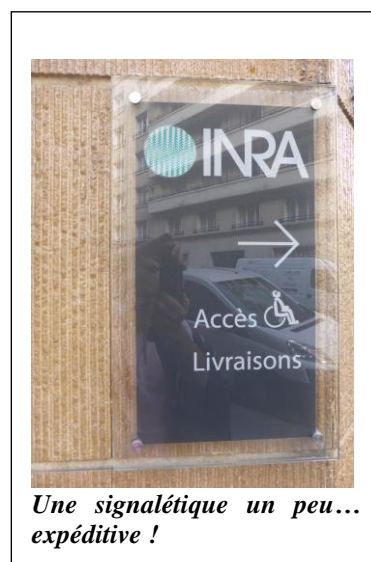
Au fil des années, les employeurs publics ont progressivement opté pour une convention avec le FIPH, même si cette convention ne dispense pas, à l'opposé du secteur privé, de verser une contribution au fonds.

Une convention implique en théorie de passer d'actions ponctuelles à une politique réfléchie d'accueil et de maintien dans l'emploi. L'expérience montre qu'ici aussi le contexte d'austérité plombe les bonnes résolutions annoncées, notamment du fait de la suppression de postes de titulaires dans la quasi-totalité des secteurs. Pour les grands ministères, il s'est avéré qu'une

déclinaison régionale de ces conventions permettrait un suivi plus rapproché des avancées (et difficultés) par les comités locaux du FIPH. Ce qui reste encore largement à mettre en œuvre. Dans le souci d'associer les collectifs de travail, **pourquoi ne pas viser, en parallèle, une négociation pour un plan de la même durée avec les organisations syndicales de l'établissement ?**

Les objectifs quantitatifs (en nombre de recrutement, d'aménagement, de formation...) ne garantissent pas un accueil de qualité pour toute la carrière. **Nous sommes attentifs à ce que le travail réalisé en commission pour inclure une dimension qualité dans la convention type se concrétise rapidement.**

Sur l'autre chantier important, celui de "l'accessibilité" au sens large, **la politique menée s'avère contre-productive en matière d'amélioration du bâti.** Lors de la première campagne exceptionnelle de financement total (avec un droit de tirage plafonné), Solidaires était seul, avec l'APF, à n'avoir pas avalisé ce dispositif. Nous demandions le maintien du co-financement, mode qui préexistait dans le cadre d'une ligne budgétaire interministérielle. Le résultat a confirmé nos craintes : les employeurs les plus motivés ont rapidement utilisé leur plafond et attendent désormais une rallonge au lieu de mobiliser leurs fonds propres... sans que les employeurs non sensibilisés se soient précipités pour adresser des dossiers. L'égalité face à l'accessibilité reste un vœu, alors qu'il s'agit avant tout d'un devoir de l'Etat : **Il est urgent de responsabiliser les employeurs publics avec un plan pluriannuel cofinancé !**



Une signalétique un peu... expéditive !

Les limites de la politique financière pour changer les mentalités.

L'appui financier peut même aller à l'encontre de l'objectif de changer de regard sur la capacité de la personne en situation de handicap. Ainsi Solidaires n'a pas voté la mesure prenant en charge l'indemnité employeur lors de l'accueil d'un étudiant/e handicapé/e en stage. Cette indemnité de stage a été introduite par la loi pour TOUS les étudiant/es dans le cadre de leur cursus universitaire. Nous ne voyons pas pour quelle raison certains étudiants n'auraient pas accès à cette indemnité directement de leur employeur. Ce qui n'interdit pas une compensation pour un financement d'aménagement de poste, voire pour l'accueil lors d'un stage découverte, hors cursus.

Changer la donne !

En conclusion de ce retour d'expérience, quelques pistes :

Résister à la privatisation rampante de tout le dispositif d'insertion.

Responsabiliser les employeurs, des engagements dans la durée pour l'accessibilité...

Viser de bonnes conditions de carrières autant que les objectifs quantitatifs d'emploi.

Multiplier les occasions de rencontres, au-delà des différences (de l'accueil étudiant à l'ouverture d'ateliers hors les murs avec le secteur que l'on dit "protégé").

Pour y parvenir le budget du FIPH doit être préservé, ses moyens en personnel renforcés... la convergence d'action entre les collèges syndicaux et associatifs présents au sein des comités du FIPH est à développer. Le rôle des comités locaux doit être plus important, leurs moyens confortés... Il est surtout impératif de pouvoir s'appuyer sur une synergie entre ces comités locaux et l'instance nationale car, s'agissant du handicap, la dimension de proximité est essentielle !