

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

Le nouveau fonds d'insertion

Le taux d'emploi de personnes handicapées pour l'ensemble de la fonction publique n'atteint toujours pas l'objectif légal de 6 % fixé en 1987, il y a près de 20 ans !! Pour la fonction publique de l'Etat, ce taux est présenté comme étant de l'ordre de 4.2 % pour l'année 2003 (hors éducation nationale), en fait il est de 3.6 % hors anciens militaires (valides).

Le décompte dans ce cadre des militaires valides recrutés par la voie des emplois réservés est fortement contesté par la CGT : rien ne justifie une telle présentation si ce n'est de vouloir masquer la réalité de la situation.

C'est dans ce contexte que l'administration continue de justifier les dispositions de la loi de février qui institue notamment un fond d'insertion des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique. Les entreprises privées et les établissements publics industriels et commerciaux pouvant s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant en son lieu et place des contributions financières à l'AGEFIPH (les fonds ainsi collectés devant permettre en retour la mise en œuvre d'un ensemble de mesures destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées et à financer un réseau d'organismes de placements) il n'y avait pas de raison, selon le gouvernement, qu'un dispositif similaire n'existe pas dans la fonction publique.

Voilà qui est désormais fait.

L'administration explique qu'ainsi la fonction publique entrera dans le « droit commun ».

Pour la CGT, qui a rappelé à cette réunion son vote « contre » le projet de loi lors du conseil supérieur, l'efficacité d'un tel système est très loin d'être évidente. Les employeurs publics de la fonction publique de l'état, hospitalière ou territoriale - ainsi que de la poste- ponctionneront de fait la masse salariale pour s'acquitter d'une obligation d'emploi de travailleurs handicapés qu'ils ne respectent pas par ailleurs.

Le fonds sera, conformément aux dispositions législatives, un établissement public (EPA) placé sous la tutelle de l'Etat. La gestion de l'établissement sera déléguée à un gestionnaire, lui-même établissement public placé sous la tutelle de l'Etat et désigné par voie réglementaire.

Sont mis en place un comité national et des comités locaux.

Le comité national a notamment la responsabilité :

- ◆ de la définition des actions à caractère national pouvant être communes aux trois versants de la Fonction Publique ainsi que de la décision de financement afférente dans la limite de 20 % des dépenses d'intervention du fonds ;
- ◆ de la répartition des enveloppes budgétaires par comité local et par section prévue au II de l'article L.323-8-6-1 du code du travail...

Les comités locaux de leur côté ont la responsabilité :

- ◆ priorités du fonds au niveau régional, dans le respect des orientations définies par le comité national;
- ◆ demandes de financement des projets d'insertion présentés par les employeurs publics ;
- ◆ suivi des enveloppes régionales disponibles par fonction publique...

Remarques et critiques de la CGT :

-L'articulation entre d'une part le comité national et les comités locaux et d'autre part les commissions centrales d'hygiène et sécurité et comités d'hygiène et sécurité ne fait l'objet d'aucune insistance ou

contrainte.

Nous avons rappelé que l'aménagement du poste de travail est une obligation de l'employeur en référence au code du travail et ce dans tous les cas.

-Dans la présentation du projet, l'administration se targue d'avoir créé un fonctionnement paritaire pour le comité national et les comités locaux. Nous avons contesté le terme de paritaire, véritable caricature pour le projet de décret. En s'inspirant du fonctionnement du régime additionnel des pensions (c'est l'administration qui le dit), il nous est proposé au niveau national un délégué par organisation, donc 7 délégués et 3 délégués au niveau local. La représentativité des organisations syndicales est niée. Ainsi, comme pour le régime additionnel, avec 2,3 % la CGC a un délégué et avec 23 % la CGT a un délégué. Après cela les Ministres continueront de nous parler de dialogue social et d'accord majoritaire....

Les associations sont présentes (3 sièges au niveau national et 2 sièges au niveau local)

-Il n'est donné aucun moyen aux délégués des syndicats pour la participation à ces organismes. (sauf le minimum : remboursement des frais de transport et de séjour).

Ce projet de décret relatif au "fonds handicap", permet certes, de trouver une source de financement, (constitution d'un fonds destiné à prendre en charge les dépenses liées à l'insertion du personnel handicapé dans les 3 versants de la fonction publique, la Poste comprise) mais payé de fait par les personnels eux-mêmes.

-Par ailleurs, le champ d'application du projet de décret est très large et vise des dépenses qui ne relèvent pas strictement de l'insertion de la personne handicapée

mais également de son environnement... (logement, formation à l'insertion des handicapés, sensibilisation des employeurs...) toutes les dérives sont possibles.

-Les modalités du décompte des unités manquantes destinées à calculer le montant de la contribution due par l'employeur public soulèvent également des problèmes. L'obligation de rendre accessible les lieux publics pourrait ainsi « affranchir » partiellement les employeurs publics de leur obligation d'emploi. Par ailleurs, les partenariats avec des associations laissent entrevoir des dérives : s'agit-il d'achats de fournitures à bon compte ou d'un prêt de main d'œuvre, l'association sera-t-elle fournisseur, prestataire de services ou sous-traitant...

-La loi de 2005 a aussi fait disparaître les catégories de handicaps tout en réaffirmant la notion de personne lourdement handicapée. En conséquence, le projet de décret reprend cette notion pour évaluer le nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes qui déterminera le montant de la contribution. En conclusion, la nature du handicap est encore stigmatisée alors que les dépenses ne résultent pas uniquement de la lourdeur du handicap : le niveau élevé de qualification peut entraîner des dépenses importantes pour un handicap léger ou moyen : adaptation de logiciels en langues étrangères ou télé agrandisseur portable pour un chargé de mission seulement malvoyant... Une vision réductrice des postes accessibles au personnel handicapé risque ainsi de s'imposer.

Face à ces risques de dérives, la réponse de la Direction de la Fonction publique est : les comités nationaux et locaux seront responsables des modalités d'application du décret qui doit laisser une large ouverture dans le champ d'application.

Le décret sera applicable au le 1er

janvier 2006 et le dispositif mis en place concernera des sommes considérables.

Nos nombreuses interventions n'auront permis que des modifications à la marge.

Au niveau de la CGT, l'enjeu est de se positionner, d'être actif au-delà du niveau national et de se rapprocher des instances locales afin de peser sur les orientations du Fonds Pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

Des sigles à connaître et des nouveautés liées à la loi du 11 février 2005 :

■ **MDPH** : maison départementale des personnes handicapées.

Les MDPH, dans chaque département seront constituées en GIP (Groupement d'Intérêt Public).

■ **CDAPH** : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Cette commission fusionne les compétences des actuelles commissions départementales d'éducation spéciale (CDES) et commission techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et constitue la nouvelle instance de décision, ouvrant les droits en matière de prestation et d'orientation.

■ **CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

■ **CDCPH** : Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées.