

Comité national du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) du 11 mars 2021

Rapport de gestion 2020 :

En quinze ans, le FIPHFP a obtenu des résultats au service des personnes en situation de handicap : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est passé de 163 676 en 2006 à 261 318 en 2020, et le taux d'emploi direct de 3,55% à 5,58% (FPE 4,67%, FPH 5,54%, FPT 6,70%)

Le FIPHFP a également permis l'insertion en emploi de plus de 278 399 personnes en situation de handicap et le maintien en emploi de 200 090 agents de la Fonction publique.

De fait, les ressources continuent à baisser (divisées par 2 depuis 2010) et la FPH porte 38% des contributions alors qu'elle ne représente 21% des effectifs.

Les ressources sont de 113,68 M€ contre 127,91 M€ en 2019 alors qu'elles avaient augmentées de 3,45 M€ entre 2018 et 2019.

Toutefois, le résultat de l'exercice 2020 est bénéficiaire (+1 M€ contre -10 M€ en 2019), les dépenses ont diminué (181 M€ en 2014 à 113 M€ en 2020) :

- 53 M€ dépenses directes, 42 M€ indirectes et 6 M€ pour apprentissage ;
- 20 nouvelles conventions, malgré la crise sanitaire, d'un montant total de 57M€.

Le résultat bénéficiaire de l'exercice 2020 (+1 M€ contre -10 M€ en 2019) trouve son origine dans les produits (114 M€) supérieurs aux charges (113 M€) et est sans doute conjoncturel.

La CFDT salue les contrôles qui permettent une meilleure visibilité, demande de solliciter les employeurs pour mettre en place une convention mais déplore l'hétérogénéité de l'utilisation des aides par les employeurs. Les dispositifs du FIPHFP sont-ils adaptés aux trois versants de la Fonction publique ? Ne sont-ils pas trop complexes pour les petits établissements ?

La CFDT demande que le Comité national (CN) se prononce sur la répartition des moyens liés aux conventions entre les régions.

La CFDT demande à approfondir le suivi de l'apprentissage.

La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2020/2024 a été adoptée au comité national d'octobre. En supplément des propositions des commissions, les travaux des 6 groupes de travail ont enrichi sa rédaction et une priorisation des chantiers à mener a été mise en place.

Institué par la COG 2014/2019 et consolidé par la COG 2020/2024, **le Conseil Scientifique** (organe consultatif de 21 membres nommés pour trois ans) a pour objet « d'enrichir la connaissance du FIPHFP et de ses tutelles, notamment sur les bénéficiaires des financements ou sur les politiques d'insertion des personnes en situation de handicap des employeurs publics. »

Le comité national décide d'adopter la charte du conseil scientifique du FIPHFP présentée par le groupe de travail.

Masques inclusifs : Le FIPHFP prolonge la mesure jusqu'au 30 juin 2021 avec une franchise de 3€ et une prise en charge plafonnée à 5€.

Examen de la convention entre le FIPHFP et la ville des Abymes (Guadeloupe) :

Cette convention est examinée par le comité national par défaut de constitution du comité local en Guadeloupe.

Avec un taux d'obligation d'emploi à 3,63% en 2020, **la ville des Abymes** est aujourd'hui l'une des communes de Guadeloupe avec le meilleur taux d'Obligation d'Emploi.

Actuellement, la ville des Abymes compte 37 BOE sur 1019 agents.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents et de formaliser les procédures de recrutement d'agents BOE, le CN valide un financement de 197 906,97 €.

La directrice territoriale au handicap (DTH) nous informe aussi que la ville met en place un programme d'accessibilité numérique.

Évaluation :

La Direction générale de l'aviation civile (DGAC) va renforcer sa politique de handicap psychique, notamment concernant les autistes et l'Institut National de Jeunes Sourds (INJS) mène une action innovante dans le domaine de la surdité. Le ministère de l'Intérieur recrute beaucoup d'apprentis à contrario du ministère de l'agriculture qui rencontre des difficultés mais reste tout de même dans une démarche de labellisation.

Pourquoi certains BOE ont besoin de matériel informatique et pas d'autres ?

 **La CFDT rappelle que c'est une obligation de l'employeur.**

Sur **le maintien en emploi**, il faut demander aux employeurs qui conventionnent leurs dispositifs de prévention car la majorité des BOE est âgée de 41 à 55 ans et plus. Ce qui démontre que la majorité des handicaps surviennent en cours de carrière et ce sont en majorité des femmes, sauf au ministère des Armées, à la Direction général de l'aviation civile (DGAC) et à l'Écologie.

Plan de communication 2021 :

- Développer des politiques de sensibilisation ;
- Initier des pratiques innovantes ;
- Structurer une charte graphique claire et précise ;
- Mettre en place une présence médiatique.

La CFDT souligne des axes clairement définis, des éléments de langage communs mais s'interroge sur le renforcement de la dimension régionale du FIPHFP car c'est une nécessité absolue mais avec quels moyens ?

La CFDT demande la création d'un baromètre sur le Handicap dans la Fonction publique.

Recentrer les **Handipactes** sur les missions d'animation du réseau des référents handicap et privilégier la centralisation de toutes les informations les concernant sur le nouveau site internet du FIPHFP plutôt que de continuer de produire ses statistiques, une monographie du territoire et des sites informatiques propres à chaque région.

La CFDT déplore un budget fortement réduit et craint des difficultés pour les Antilles, la Corse et la Réunion.

Partenariat avec l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP) :

Un partenariat de recherches existe depuis 2012, cette convention est conclue pour une durée de quatre ans.

Poursuite de l'enquête auprès des référents handicap, par un volet qualitatif complémentaire. Il s'agit de produire des connaissances sur les référents handicap dans la Fonction publique, sur leurs missions et activités, leur insertion au sein des établissements, leurs trajectoires professionnelles et les besoins de formation notamment. La deuxième orientation vise à développer un nouvel axe de recherche centré sur la prévention de situations de handicap dans la Fonction publique, en particulier en lien avec la mission de formation des cadres de la Fonction publique hospitalière de l'EHESP, public cible : les aides-soignantes, les infirmières et les personnels techniques.

La CFDT insiste sur la prévention et demande une étude sur la formation des employeurs pour les inciter à solliciter l'aide du FIPHFP.

Le FIPHFP décide de financer, pour un montant de 383 411 €, les actions menées par l'EHESP.

Renouvellement de la convention avec la Fédération des centres de réadaptation pour personnes handicapées (FAGERH) :

Ce partenariat est en cours depuis 2018, l'objectif est de poursuivre la coopération entre la FAGERH et FIPHFP jusqu'en 2023.

La FAGERH fédère les établissements de reconversion professionnelle et leurs organismes gestionnaires en orientant, formant et accompagnant des travailleurs handicapés dans le monde du travail. Elle comporte 55 associations et organismes représentant 161 établissements et services médico-sociaux.

La FAGERH est trop méconnue et ce partenariat revêt une importance dépassant de loin au sens du handicap sa faible enveloppe financière 15000€. Il apparaît donc opportun de poursuivre cette coopération pour permettre aux agents publics de rentrer dans les projets de la FAGERH.

La CFDT rappelle la difficulté d'adaptation des mesures aux petits établissements.

La CFDT incite à mieux communiquer les possibilités offertes pour l'accompagnement suite à la survenue d'un handicap et rappelle le décret qui permet d'accompagner les agents publics en risque d'invalidité par les structures de réadaptation professionnelle.
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorfi/id/JORFTEXT000042393632>

Le FIPHFP décide de financer, pour un montant de 15 000 €, les actions menées par la FAGERH.

Convention financière Agefiph*/FIPHFP/Pôle emploi :

98 Cap emploi en régions, les conseillers sont amenés à intervenir au sein des agences locales de Pôle emploi.

Le comité national décide de financer, pour un montant de 17 505 975 €, les actions menées par Pôle Emploi dans le cadre de son programme, conformément au projet visé de Convention financière tripartite entre l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi.

En 2021, le FIPHFP versera directement à Pôle emploi sa quote-part = montant 2020 (17,1 M€) + 1,8% d'augmentation (soit 0,3 M = 17,4 M€) + (66,5 K€ mesures COVID).

Le comité national adopte la modification du règlement intérieur du comité national et des comités locaux :

- Nouvelles règles pour le CN concernant les séances à distance ;
- Dispositions concernant l'absentéisme des membres ;
- Dispositions relatives aux avis, vœux et motions ;
- Transpositions des modifications du règlement intérieur du comité national aux comités locaux ;
- Possibilité aux membres du CN d'assister aux réunions des comités locaux ;
- Donner la possibilité aux membres d'un CL d'assurer des missions locales de représentation.

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

La CFDT rappelle que les employeurs publics ont une responsabilité légale de protection de la santé physique et mentale des agents.

* Agefiph : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées