



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

« Pour une fonction publique exemplaire » ce slogan, est-il toujours d'actualité ?

Cette volonté affichée par les employeurs publics, juste après la mise en place du FIPHFP, les personnes en situation de handicap y ont cru.

En effet, grâce au FIPHFP, dont l'utilité n'est plus à démontrer, les moyens financiers ont été déployés, c'est incontestable pour :

- accélérer massivement les recrutements et atteindre le taux d'emploi légal de 6%
- aménager l'environnement immédiat de travail

Aujourd'hui certains employeurs publics ont atteint ou sont sur le point d'atteindre les fameux 6%, d'autres vont y parvenir très bientôt.

Pourtant le constat, que font les personnes en situation de handicap est amer et déchanté.

D'où vient cette désillusion ?

Le compte n'y est toujours pas. Dans un climat social dégradé, où de surcroît le travail se raréfie, la légitimité de l'emploi de les personnes en situation de handicap, leur présence dans les lieux de travail est, parfois très crument, mise en cause.

En difficulté pour obtenir la pleine compensation, tout au long de leur carrière, de leurs restrictions d'autonomie, elles éprouvent, dans leur immense majorité le sentiment d'être fortement discriminées.

Comment justifier qu'un agent non voyant, faute de pouvoir disposer d'outils de travail numériques accessibles, soit condamner à choisir entre un vrai travail sans évolution de carrière, et une promotion suivie d'une mise au placard ?

Comment expliquer à des agents compétents et légitimement promus, qu'ils doivent renoncer à leur promotion en raison d'une affectation géographique imposée et incompatible avec leur handicap ?

Pourquoi leur parcours de carrière ressemble-t-il si peu à celui de leurs collègues valides ?

Comment expliquer à un candidat admissible à l'issue des épreuves écrites d'une sélection professionnelle, qu'il ne disposera pas pour l'épreuve orale des outils de compensation de son handicap ?

Pourquoi, les personnes en situation de handicap sont-elles sous représentées dans les personnels d'encadrement ?



Toutes ces questions restent aujourd'hui sans réponse

POURQUOI ET COMMENT EN EST ON ARRIVE LA ?

Un effet pervers de la loi de 2005

Avant 2005, seuls les employeurs animés d'une authentique volonté de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap agissaient. Des consignes étaient données pour que le recrutement contractuel permette à des personnes ayant de grandes restrictions d'autonomie de trouver dans la fonction publique un emploi.

Paradoxalement, la mise en place de la contribution mise à la charge des employeurs publics ne remplissant pas leur obligation d'emploi, après avoir donné les moyens d'agir au FIPHFP, s'est avérée, dans un cadre budgétaire de plus en plus contraint, contre-productive pour les personnes en situation de handicap

Atteindre, le taux d'emploi de 6%, et réduire aussi vite que possible le montant de la contribution, est devenu une idée fixe sans autre préoccupation que le recrutement à tout prix

Un manque de moyens humains

- Les cadres, les services RH, bien qu'animés de bonne volonté, faute d'une réelle formation, et d'une bonne connaissance des outils de compensation du handicap, se sentent face aux difficultés désemparés. S'agissant du handicap psychique, ils sont encore trop souvent victimes de représentations sociales négatives. (Une formation de 2 jours est trop courte)
- Le temps dont dispose les correspondants handicap, en charge de bien d'autres tâches, est largement insuffisant ;
- Malgré la signature en 2013, d'une charte pour l'égalité professionnelle et le lutte contre les discriminations, entre Mme LEBRANCHU, ministre de la fonction publique et M BAUDIS, alors Défenseur des Droits, l'action de cette instance est mal connue et sa jurisprudence régulièrement bafouée en ce qui concerne la mise en œuvre des « mesures appropriées »
- Dans une administration par ailleurs en pleine mutation, l'organisation du travail n'a jamais été repensée en fonction de la notion de compensation du handicap



Le poids du regard

Les personnes en restriction de capacités sont trop rarement aux actions de sensibilisation. Pourtant qui mieux qu'elles, peut décrire leurs attentes, leurs capacités, leurs besoins ? C'est peu dire que la participation est encore à construire.

Les employeurs publics, estimant que la seule présence des personnes handicapées, dotées d'un matériel adapté à leurs besoins, suffirait à faire évoluer les mentalités, et qu'il ne serait plus possible de s'opposer à leur insertion professionnelle, ont méconnu l'importance du facteur culturel.

Hélas, la suite a prouvé qu'il n'en était rien et les personnels en situation ont été les premières victimes de cette erreur de jugement.

Des outils efficaces mais sous utilisés

Pour certaines situations de handicap, handicap psychique, mental, cognitif, les dispositifs de tutorat du FIPHFP pourtant financés ne sont pas ou peu utilisés,

La compensation du handicap n'existe pas, et compte tenu de l'ignorance du collectif de travail, et du poids des représentations sociales, l'idée que tous les handicaps ne peuvent pas être vécus en milieu ordinaire de travail reste très ancrée dans les esprits.

Espérons, qu'au delà de l'actualité du Forum du 1^{er} décembre et de la Conférence Nationale du Handicap qui se tiendra le 11 décembre à l'Élysée, le rapport «LE HOUEROU » qui met en lumière tous les bienfaits du « travail accompagné » sera suivi de mesures concrètes, un cadre réglementaire et des moyens financiers pérennes, permettant à des personnes trop longtemps exclues du milieu ordinaire de travail d'y accéder enfin.

Des dispositifs visibles mais inappropriés

Il existe, dans la fonction publique, dans le cadre de la mobilité géographique en cours de carrière, des dispositifs de priorité absolue liés au handicap.

Hélas, si ces dispositifs peuvent apparaître comme très « avantageux » à toute personne étrangère au monde du handicap, à y regarder de plus près, il n'en est rien :

Cette priorité ne peut être actionnée qu'une seule fois dans la carrière.

Elle est par ailleurs subordonnée à la double condition de la détention de la carte d'invalidité et d'une dégradation de l'état de santé.



Pour les parents d'enfants handicapés, la priorité ne joue, qu'à la double condition que l'enfant soit titulaire de la carte d'invalidité et que la mutation demandée améliore sa prise en charge. Compte tenu des difficultés de scolarisation des enfants en situation, de l'engorgement des structures d'accueil spécialisées, le seul maintien du niveau de l'accompagnement relève du parcours du combattant. Pourtant cette difficulté ne permet pas de bénéficier de cette priorité.

Si on ajoute à cela, la circonstance que les CDAPH délivrent, à restriction d'autonomie égale, de plus en plus difficilement la carte d'invalidité, qu'il s'agisse des enfants ou des adultes, on prend conscience de l'inadaptation de ces prétendues priorités.

Résultats

Les personnes ont été recrutées mais leur parcours professionnel n'a rien de commun avec celui qu'elles avaient imaginé ni avec celui des valides.

Au-delà de l'adaptation matérielle de l'environnement immédiat du poste de travail :

On relève de nombreuses pratiques discriminatoires :

- Dans l'évaluation des compétences de l'agent en situation de handicap par son supérieur est, dans la mesure où la compensation du handicap n'est pas complète,
- Les adaptations de poste telles que l'aménagement du temps de travail (refus de mettre en œuvre des décisions pourtant prises par des comités médicaux : refus de congé maladie ordinaire ou longue maladie fractionnée) ou le changement d'affectation géographique, bien qu'elles soient peu coûteuses et prévues par les textes sont difficiles voire impossibles à obtenir.
- La mise à la retraite pour inaptitude est trop souvent la seule solution envisagée et n'est que très rarement précédée de toutes les tentatives d'aménagement de poste, et de reclassement.

Rien de spectaculaire en somme, mais une discrimination sourde mais bien réelle, qui mine les personnels vivant une situation de handicap, fragilise leur santé physique et mentale et s'achève souvent par une mise à la retraite pour inaptitude, avec son corollaire une pension à peine voisine de celle d'un handicapé.

Le taux d'emploi de 6%, va très bientôt être atteint dans toutes les fonctions publiques.

La chute de la contribution des employeurs publics déjà amorcée va se poursuivre et la disparition du FIPHFP est déjà programmée.

Question posée au gouvernement

Après avoir privé le FIPHFP de 29 millions par an pendant trois ans, comment dans la politique de restriction budgétaire actuelle, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap recrutées sera-t-il financé ?