

Le FIPHFP



LE FIPHFP accompagne les actions en faveur des travailleurs handicapés



● **Martine Faucher**, Présidente du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Faire respecter la loi et insuffler de l'humanité et de l'altruisme aux pratiques de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées en reconnaissant l'autre comme différent de soi et cependant son égal résume l'action que j'ai voulue, sous l'autorité du secrétaire général, pour le ministère de la Justice. Cette vaste entreprise, fortement soutenue par les organisations syndicales, et somme toute semblable aux actions développées depuis 15 ans par le ministère des Finances, a fait école dans de nombreux ministères où l'importance stratégique des formations et de la communication positive sur ce délicat dossier a été bien comprise. C'est donc tout naturellement que le ministère de la Justice a été désigné pour faire partie du collège employeur au sein du Comité National. J'ai présenté ma candidature à la Présidence car je souhaitais poursuivre et étendre ma politique ministérielle à l'ensemble des trois fonctions publiques, lesquelles, aujourd'hui, ont le devoir d'être exemplaires tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le FIPHFP, créé par la loi du 11 février 2005, est donc là pour accompagner les actions proposées par l'administration en direction des travailleurs exclus de l'activité professionnelle du fait de leur handicap.

Plus encore, le FIPHFP ouvre la voie tracée par le Protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés d'octobre 2001. Toutes les évolutions significatives en la matière sont issues de ce document fondateur et rénovateur des mentalités.

Mais il est vrai que la prise en compte des besoins de ces travailleurs a franchi une étape considérable avec la publication de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et on a pu se rendre compte récemment que l'égalité des chances tenait une place importante dans le débat public – et on peut donc en déduire que ce qui fait débat n'est pas acquis. Le principe de non-discrimination constitue/constituera une valeur fondamentale du pacte républicain : donner à chacun des chances identiques quelles que soient la nature et l'importance du handicap ou de la différence.

Dorénavant, chaque citoyen responsable, chaque fonctionnaire, se doit d'aider – ou à tout le moins ne pas gêner – l'accès des personnes handicapées au droit commun, en adaptant celui-ci ou en le complétant de dispositifs particuliers afin de garantir en toutes circonstances une réelle égalité en matière de soins, de logement, d'accès à l'école, à la formation, à la cité et à l'emploi, reconnaissant ainsi la pleine citoyenneté des personnes handicapées.

La France compte 5 millions de personnes souffrant de handicap divers et parmi celles qui sont aptes au travail, 30% sont au chômage et ce en dépit des importants changements introduits par la première loi d'orientation du 30 juin 1975, ou dans une antériorité encore plus ancienne, juste après la guerre de 1914. Des insuffisances, pour ne pas dire des manques graves, subsistent quelle que soit l'origine du handicap, psychique, mental, sensoriel ou moteur... est-il normal qu'un travailleur handicapé soit doublement pénalisé et ne trouve pas l'accueil, l'accompagnement ou l'emploi auquel il peut prétendre ? Depuis vingt ans les fonctions publiques qui n'ont pas respecté la loi du 10 juillet 1987 qui imposait le quota des 6% ont en quelque sorte apporté à cette question une réponse qui ne peut convenir ni humainement ni légalement.

L'égalité d'accès à l'emploi, il faut le redire, est non seulement un principe constitutionnel mais elle est le vecteur pri-

mordial d'insertion pour les personnes handicapées comme pour tout autre citoyen et c'est malheureusement de ce sentiment de reconnaissance sociale que sont exclues les personnes en situation de handicap.

Le FIPHFP doit apporter sa parole forte: il est impensable et douloureux même de laisser à la porte de jeunes chômeurs qui dans bien des cas possèdent les formations et les compétences dont la fonction publique a cruellement besoin, dont elle ne saurait plus se passer et qui l'ouvriraient à la pluralité. Un travailleur handicapé est avant tout un travailleur, c'est un professionnel qui contribue au bon fonctionnement du service qui l'emploie et qui fait progresser celui-ci humainement.

Sur l'objectif légal de l'obligation d'emploi, la fonction publique doit devenir très rapidement exemplaire. Promouvoir le recrutement, ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées n'est pas une tâche simple. Les réticences ont des causes profondes et cachées auxquelles il est bien difficile de s'attaquer mais le FIPHFP doit le faire avec assez de subtilité pour que ces changements rénovateurs puissent s'effectuer sans heurts et avec efficacité.

Agir sur les mentalités des supérieurs hiérarchiques et des collègues de travail étaient déjà un des points forts du protocole d'accord d'octobre 2001. Le FIPHFP, en collaboration avec d'autres organismes poursuivant des buts identiques tels que l'AGEFIPH par exemple, doit labourer le terrain en organisant des formations et des sensibilisations car c'est le préalable indispensable au succès : faire progresser significativement le pourcen-

tage des personnes recrutées et transformer radicalement les pratiques en faisant évoluer les mentalités.

Sans changement dans les esprits, il n'y aura pas de changement du regard sur la personne handicapée et son insertion professionnelle restera un vœu pieux. Le changement est l'ambition du FIPHFP. Le Comité National a le devoir d'agir sur les esprits mais également sur les lieux. Cette question de l'accessibilité est au cœur de sa réflexion et de ses prochaines actions significatives... En tant que Présidente, j'engage résolument l'action du fonds sur ces deux axes : changer les mentalités et changer les lieux, conditions préalables à l'élimination des obstacles qui se dressent trop souvent devant nos concitoyens handicapés.

Et si je compte sur la mobilisation des employeurs publics, de leur côté ils peuvent attendre du FIPHFP un accompagnement pour mener la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi volontariste que leurs électeurs et/ou leurs usagers attendent d'eux. Les élus locaux ont ainsi une responsabilité particulière :

- En tant qu'employeurs, ils doivent respecter la loi du 10 juillet 1987.

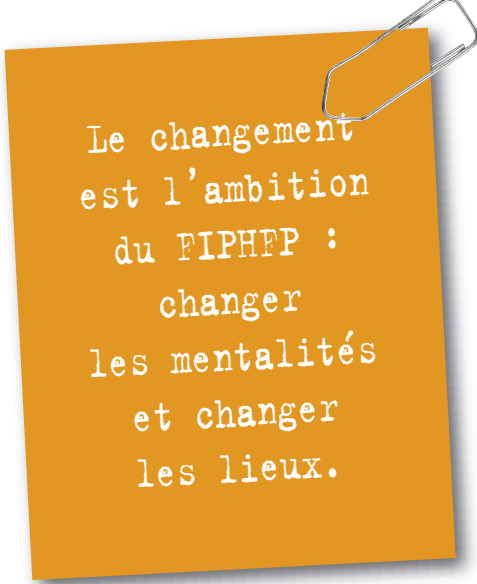
- En tant que décideur au sein d'une collectivité publique, ils ont la responsabilité de garantir à tous une vie juste et digne.

- Et comme élus, ils doivent honorer la confiance qui a été placée en eux en faisant de l'accès à l'emploi un droit absolu.

Pour ce qui concerne les directeurs des grandes administrations, je suis convaincue que le sens du service public, les valeurs républicaines et humanistes qui les animent auront un effet contagieux sur leur entourage, pour le plus grand bénéfice des travailleurs handicapés.

Pour conclure, je tiens à préciser que si le FIPHFP a désormais les moyens de sa politique juste et généreuse, notamment en matière d'accessibilité au lieu de travail, il a également l'obligation de peser sur les mentalités, de faire accepter les différences en combattant les préjugés, les rigidités sociales et les manifestations multiples de l'intolérance.

Le FIPHFP est né d'un défaut d'application de la réglementation, nous avons le devoir de faire progresser celle-ci en l'aidant à s'ouvrir aux dimensions d'humanité et de justice qui étaient les siennes autrefois mais qui, soyons-en persuadés, lui sont restées consubstantielles. ■



Le changement est l'ambition du FIPHFP : changer les mentalités et changer les lieux.