



## **Déclaration liminaire du comité national FIPHFP du 7 juillet 2015**

Ce comité national s'ouvre, comme les précédents, dans un contexte de crise et d'austérité. Ce contexte ne saurait cependant expliquer la défaillance des représentants des employeurs, en particulier des employeurs territoriaux, dans les différentes instances officielles. Je veux parler ici des formations spécialisées du conseil commun de la Fonction Publique et des commissions du FIPHFP. Si la présence de ce collègue ne faisait pas défaut (et n'est pas forcément requis au comité national), c'était dû au fait que notre président, fort assidu aux séances du comité, est lui-même de la fonction publique territoriale. Il en est autrement dans les commissions, pour lesquelles le règlement intérieur actuel précise bien les règles de validité des séances dans son article 59. Il est important que chaque collègue soit représenté, car nous parlons ici du FIPHFP, donc trois versants de la Fonction Publique. Nous pensons, à la CGT, que les mêmes règles devraient s'appliquer pour le comité national, ce qui est loin d'être le cas dans les propositions de modification du décret qui sont actuellement proposées et seront débattu le 8 septembre. Nous sommes d'ailleurs très étonnés de découvrir ce projet par la DGAFP, alors même qu'un groupe de travail sur le règlement intérieur est en place. Groupe de travail qui a mis de côté les articles se référant au décret.

Dans un souci d'efficience, il n'est pas possible non plus de recommencer deux fois le même travail dans les groupes de travail, sous prétexte qu'un membre était absent à la première réunion.

Enfin, nous continuons d'être inquiets pour l'avenir du FIPHFP. Si nous avons dénoncé à plusieurs reprises la ponction de 29 millions pendant 3 ans, nous ne pouvons que constater que l'effet de ciseau va en s'amplifiant au point que certains ministères comme le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, parlent de la fin programmé du FIPHFP dans leurs réunions. Pour la CGT, tout le monde doit être soumis à l'obligation d'emploi de 6%, l'assemblée Nationale, le sénat, le palais de l'Elysée ne sauraient en être exempté, l'Etat à un devoir d'exemplarité. Les dérogations doivent cesser !

Dans notre audition aux inspections, nous l'avons d'ailleurs signifié en insistant également sur le rôle du Comité National.

Nous pensons que nous devons réfléchir à des critères d'attribution des diverses aides sous peine de très vite ne plus disposer des ressources permettant de satisfaire aux demandes.

Pour cela, il faut partir des besoins, les hiérarchiser en fonction de ces critères à définir collectivement et attribuer les aides sous cet éclairage.

Les liens entre comité d'engagement/commissions et CN doivent être plus importants et il faut plus d'échanges, en particulier critères et avis comité d'engagement avec les commissions (conventions).

Nous pensons qu'il faut une plus grande implication des directions dans les conventions en particulier financière car cela se fait à géométrie très variable.

Par ailleurs, dans la lettre de mission, il est fait état de résultats paraissant modestes alors que, sur la dernière période, les dépenses ont été multipliées par 7 et que nous sommes en déficit sur 2014 (effet ciseau évoqué dans le précédent compte rendu intervention CGT) !

Nous pensons qu'il existe encore un déficit de connaissance du FIPHFP et de ses interventions financières possibles pour les différents établissements même si les centres de gestion et la FHF font un travail d'information sur ce point.

Concernant la Fonction Publique d'Etat, les Ministères ont conclu des conventions qui ont pour effet de limiter très fortement la prise en compte de la question du handicap dans les CHSCT de proximité.

**Pour ce qui est du recrutement**, nous devons passer d'une logique d'accueil du handicapé « classique » en fauteuil aux nouveaux types de handicap en particulier psychiques.

Il s'agit d'une véritable « révolution culturelle » pour un autre type d'employabilité dans un contexte tendu de suppressions d'emplois, en particulier la FPE, ainsi qu'un contexte de productivité accrue qui pèse sur les recrutements, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

**Le contexte de crise ne saurait expliquer également que les avis d'inaptitudes rendus soient de plus en plus nombreux sans véritable recherche de reclassement des personnels.**

Cela crée donc des situations de handicap de salariés de plus en plus nombreuses du fait du travail et pèse sur le volume des recrutements externes et sur le maintien au poste de travail dans les différents versants de la fonction publique.