

Intervention de Pascal Anglade, du collège salariés de l'Agefiph, à l'occasion de la célébration des 35 ans de la loi du 10 juillet 1987 :

●
Paris
06/07/2022

● **Introduction**

C'est à partir de 1985 que des réflexions sont engagées (OS, OP, CNCPH, Associations de PH) sur l'évolution de la réglementation de l'OETH. Ces travaux préparatoires aboutiront à la Loi du 10 juillet 1987 reposant sur 3 piliers :

➔ **Une obligation de résultats :** En effet, la loi « substitue à des obligations de procédures complexes et mal respectées, une obligation de résultat », avec le passage de 10% à 6% de l'effectif de l'entreprise et l'application de cette obligation à compter de 20 salariés.

➔ **L'introduction de l'emploi des « handicapés » dans le domaine de la politique contractuelle.** C'est dans cet objectif qu'est créée l'AGEFIPH, qui a pour charge de collecter et de gérer la contribution des entreprises n'étant pas couvertes par un accord et n'ayant pas atteint le seuil des 6% ;

En parallèle, le projet de loi fait des représentants du personnel des interlocuteurs majeurs et incontournables, quant à la politique d'emploi, de formation et des conditions de travail des travailleurs, bénéficiaires de cette OETH, via l'obligation de consultation des IRP par l'employeur ;

➔ **L'extension de cette obligation aux Administrations, EPIC, entreprises publiques et entreprises nationalisées,** au même titre que les entreprises privées. Cet axe donnera par la suite naissance au FIPHFP en 2005.



Développement

Depuis 35 ans, ces trois piliers sont toujours au cœur du réacteur. L'action des IRP, au quotidien, pour que le Handicap ne soit pas un sujet mineur de la politique RH et sociale des entreprises en est un levier majeur, d'où l'importance vitale d'un dialogue social riche et respectueux au sein des entreprises et des différentes fonctions Publiques.

La singularité est un activateur de sens et de progrès pour l'ensemble de l'écosystème. Nous en sommes l'exemple juste et parfait.

Ces 3 piliers ont été complétés par 3 axes stratégiques, en 2017 :

- La sécurisation des parcours professionnels ;
- La mobilisation des entreprises et du monde économique et social ;
- La promotion de l'emploi des personnes handicapées, en s'adressant aux acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail.

Ce juste équilibre du paritarisme élargi a garanti l'agilité et la réactivité face aux défis de notre société et des soubresauts politiques, écologiques et sanitaires actuels et futurs.

Conclusion

Au cours de ces 35 ans, nous avons œuvré collectivement afin de rendre notre société plus juste. Mais il reste beaucoup à faire pour arriver à un monde du travail et une société véritablement inclusive.

La singularité est un pluriel de capacité que nous nous devons de mettre en lumière. Que ce soit dans les domaines de la formation initiale ou continue, de l'égalité salariale, de l'évolution professionnelle, du maintien en et dans l'emploi (en particulier des seniors), d'un parcours résidentiel sécurisé afin de favoriser la mobilité des travailleurs. Le tout dans un dialogue social interprofessionnel de qualité et innovant. **Que nos choix d'aujourd'hui, soient nos actes de demain.**