

Se doter des moyens pour avancer : Une responsabilité politique !

Ce groupe de travail intervenait quelques jours après que le ministère du Budget ait refusé d'abonder en moyens humains le FIPHFP alors que les missions de celui-ci ont fortement augmenté. Le Ministère du Budget refuse de prendre en compte cet accroissement d'activités, de dossiers et de charges, en s'opposant au renfort indispensable en effectifs, appliquant de façon aveugle sa politique de suppression d'emplois dictée par la RGPP. Ce sont à la fois les personnels qui font les frais de ce refus en subissant une dégradation intolérable de leurs conditions de travail et les travailleurs handicapés qui sont frappés de plein fouet en contradiction totale avec la politique gouvernementale d'affichage qui ne cesse de brandir comme exemplaire sa politique d'insertion et d'emploi pour les personnes handicapées.

Face à une telle situation de blocage qui hypothéquera à très court terme les progrès accomplis et plus généralement l'existence même du fonds, les Fédérations de Finances CGT, Solidaires, FO, CFDT, CFTC et UNSA ont demandé en début de séance au Secrétariat général de transmettre aux ministres l'intervention liminaire commune ci-dessous.



Fédérations des Finances CGT, Solidaires, CFDT, CFTC, UNSA

Le 15 mars 2012, les organisations syndicales de la Fonction Publique CFDT-CFTC-CGC-CGT-FO-FSU-Solidaires-UNSA et les associations APAJH- APF-CFPSAA-FNATH-UNAPEI et UNAFAM ont unanimement rejeté la future convention d'objectifs et de gestion du FIPHFP telle que proposée à son Conseil National.

Elles ont ensemble quitté la séance à l'issue de ce vote.

Les Fédérations des Finances CGT, Solidaires, FO, CFDT, CFTC et UNSA s'associent à leur tour à cette dénonciation et condamnent une proposition qui, en refusant de donner à l'Etablissement Public Administratif FIPHFP les moyens de réaliser ses missions inflige une triple peine aux travailleurs handicapés de la fonction publique.

Le FIPHFP, créé par la loi de 2005, ne pourra plus pleinement remplir, faute de moyens matériels, techniques et humains suffisants, sa mission d'insertion et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

Au final, le FIPHFP aura davantage de dossiers, plus d'interlocuteurs, plus de tâches à accomplir.

Face à une telle surcharge d'activités, les organisations syndicales et les associations siégeant au Comité National ont de longue date tiré la sonnette d'alarme.

Un audit demandé en 2011, a estimé à une quinzaine d'agents supplémentaires le renfort nécessaire du gestionnaire CDC pour faire face à cette augmentation d'activités.

Le FIPHFP a, quant à lui, chiffré à seulement 8 agents à temps plein les moyens humains supplémentaires pour permettre d'ores et déjà les améliorations de missions les plus urgentes :

- l'activité des délégués inter-régionaux à l'handicap, pilier du FIPH en régions,
- le suivi d'une centaine de conventions au plan national et local,
- le traitement de 250 contentieux de recouvrement,
- le pôle statistique, budget, pilotage,
- l'accueil téléphonique (57% de réponses aujourd'hui faute de moyens),
- l'informatique.

Les Fédérations des Finances CGT, SOLIDAIRES, FO, CFDT et CFTC/UNSA condamnent les orientations définies par le Gouvernement, qui détérioreront les conditions de travail des personnels du FIPHFP, et qui auront un impact direct pour les personnels handicapés des ministères économique et financier. Nous vous demandons de nous faire connaître officiellement votre position.

Paris, le 3 avril 2012



GT Ministériel 3 avril 2012



Face au Handicap : au delà des paroles, des moyens !



« **Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant** ». (Loi du 11 février 2005)

« **Chacun doit pouvoir exercer sa fonction dans le respect mutuel. Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination en raison de son handicap** ». (Loi du 12 juillet 1990)

Pour la fédération Solidaires Finances, il ne s'agit pas seulement de définir une situation, un état et d'y opposer une simple obligation légale, il s'agit de tout mettre en œuvre pour que dans notre société le handicap soit banalisé, non discriminant. C'est une exigence pour la société d'aujourd'hui et celle de demain que nous voulons construire sur des valeurs de solidarité. Cela fait partie de nos choix pour une société plus juste, plus égalitaire, plus humaine.

Mais une évidence s'impose. En ce début du XXI^{ème} siècle, beaucoup de choses restent à faire pour qu'en France un handicapé soit un citoyen comme les autres. Car son parcours pour bénéficier des mêmes droits que les salariés valides est long et difficile. Accéder à un emploi relève souvent de l'impossible. Or peut-on vivre avec la seule allocation d'adulte handicapé ? Peut-on se satisfaire d'être exclu du monde du travail ?

Avoir un handicap de naissance est un parcours du combattant dans la vie de tous les jours mais demeurer salarié après un accident ou une maladie qui laisse un handicap exige également et souvent une lutte au quotidien. Hors personne n'est à l'abri de ce risque. Cela fait peur, c'est pourquoi beaucoup le tiennent à distance et ne veulent pas y être confrontés. L'enjeu de la politique de recrutement et d'insertion des handicapés est bien de faire en sorte, que le handicap ne soit plus perçu comme un facteur pénalisant qui conduit à le dissimuler mais au contraire faire en sorte que par, la prise en compte des difficultés qui en résultent et par la recherche de solutions adaptées, l'agent puisse intégrer le monde du travail.

Un constat prévaut, de restructurations en réformes, aucun agent n'est épargné. La dictature des indicateurs et de la performance chiffrée a pour corollaire un management qui rend les agents responsables et coupables alors que, dans un contexte de suppressions d'emplois ceux-ci ont chaque jour de plus en plus de mal à exercer leurs missions et voient leur charge de travail augmenter. Stress et déshumanisation des rapports humains sont les conséquences de cette situation sur tous les agents aujourd'hui dans nos services.

Dans un tel contexte, l'intégration et l'insertion des personnes handicapées n'est pas aussi aisée qu'il devrait l'être et que l'on veut bien nous le laisser entendre.

Quelques dates

- 30 juin 1975 Loi (75-534) dite d'orientation en faveur des personnes handicapées instaurant les C.O.T.O.R.E.P
- 10 juillet 1987 Loi (87 517) impose aux employeurs de plus de 20 salariés, dont l'Etat, une obligation d'emploi au bénéfice des personnes handicapées égale au minimum à 6 % de l'effectif réel des agents.
- 1991 création de la Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées au ministère
- 25 août 1995 Décret (95-979) et sa circulaire d'application (circulaire fonction publique n° 1902 du 13 mai 1997). Il précise les conditions de recrutement sur contrat de travailleurs handicapés dans chaque fonction publique afin de parvenir enfin à remplir l'obligation légale de 6 %.
- 8 octobre 2001 Protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique qui instaure notamment la mise en place de correspondants handicapés en charge de suivre individuellement chaque travailleur handicapé
- 11 Février 2005 Loi (2005-102) dite pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- 7 juin 2006 Mise en place du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction publique (F.I.P.H - F.P).
- 23 novembre 2007 circulaire du premier ministre relative au plan gouvernemental débouchant pour chaque direction sur un plan d'action pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Insertion, intégration une responsabilité collective !

Ce groupe de travail chargé de faire le bilan de la politique en faveur de l'insertion des handicapés aux ministères s'est tenu le 3 avril 2012. Il était présidé par Mme Coralie OUDOT, sous directrice des ressources humaines au SG et se déroulait en présence de Didier FONTANA délégué ministériel au handicap (responsable de la CRIPH et président du FIPHFP), de Dominique PRINCE délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle, Laurent VIGNALOU coordonnateur national de la médecine de prévention et des différents responsables de la question handicap dans les directions. A la lecture des documents, il est évident que nos ministères ne sont pas en retard par rapport à d'autres... Cela ne doit pas pour autant justifier que l'attention doit se relâcher, d'autant plus dans une période où les conditions de travail de l'ensemble des agents se dégradent et où le handicap n'est pas un avantage..... Pour Solidaires Finances - et nous avons déjà eu l'occasion de le dire -, ce dossier ne devrait pas être conflictuel. Or il l'est. Car si les chiffres globaux, nationaux, peuvent sembler positifs, ils cachent des réalités directionnelles et départementales forts disparates et qui démontrent bien notamment en période de notation que la lutte contre le handicap n'est pas l'une des priorités de ces mêmes directions ou départements !!!

C.R.I.P.H

Rattachée aux services des ressources humaines, la Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées est une structure spécifique aux ministères financiers entièrement dédiée depuis sa création en 1991 à la prise en compte de l'ensemble de la problématique liée à l'insertion des personnes handicapées et à leur recrutement notamment depuis 2000 par la prise en charge de prestations telles que l'aménagement de véhicule, l'acquisition de fauteuils roulants, l'acquisition de prothèses auditives, la prise en charge de frais de transport spécialisé et depuis 2001 par la formation des correspondants handicaps locaux et nationaux de chaque direction des ministères. L'action de cette structure unique à l'intérieur de la fonction publique s'est vue reconnue notamment par la présidence du F.I.P.H. confiée au responsable de la CRIPH. Dorénavant l'ensemble des prestations accordées à la CRIPH pour les agents des ministères financiers sont offertes à l'ensemble des fonctionnaires au travers du F.I.P.H.- FP.

F.I.P.H.-F.P.

Issue de la loi du 11 février 2005 le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées Fonction publique est un établissement public administratif chargé de mettre en œuvre et de promouvoir la politique définie par son Comité National et relative à l'emploi des personnes handicapées. Cela passe par des actions de formation et d'information en direction des employeurs publics et l'attribution d'aides mais implique également le recouvrement des contributions des établissements publics de 20 agents et plus qui n'emploient pas 6% d'agents handicapés.

A noter que les employeurs ont la possibilité de remplacer les recrutements par des crédits équivalents-emplois correspondant à des marchés avec des établissements de travail adapté ou des dépenses faites pour aménager l'environnement professionnel d'un agent afin de le maintenir dans l'emploi.

Depuis une loi « Paul Blanc » F.I.P.H-FP peut être désormais saisi non seulement par l'employeur mais également par les agents (décret d'application en attente de parution).

Enfin en matière d'accessibilité immobilière, le recours au Fonds nécessite la présence d'agents handicapés sur le site à aménager. Le FIPHFP n'a pas en effet vocation à se substituer aux pouvoirs publics pour l'accessibilité des établissements recevant du public.

L'information une nécessité

Pour Solidaires Finances, il n'a pas été question au cours de ce groupe de travail de ne pas reconnaître les efforts ministériels, notamment le travail accompli par la CRIPH et reconnu par tous y compris la Fonction publique. Cependant l'insertion ne se résume pas seulement au nombre de recrutements effectués. Elle concerne également la sécurisation des parcours professionnels, c'est-à-dire pour un agent la possibilité de pouvoir dérouler une carrière, au delà même de la catégorie dans laquelle il a été recruté.

Si le ministère est pilote, c'est notamment parce que les autres ministères n'ont pas su, comme à l'époque cela a été possible s'appuyer sur une structure telle que la CRIPH. Cette structure est un pivot essentiel de l'action en faveur des personnes en situation de handicap. Le ministère l'a bien compris et lui a donné une place qui n'existe pas ailleurs et dont nous bénéficions. Mais attention à ne pas nous satisfaire du simple fait que le délégué de la CRIPH est le président du F.I.P.H. Et de l'aura que cela donne au Secrétariat général.

Si beaucoup de choses ont été faites à l'initiative de la CRIPH, pour une meilleure prise en compte du handicap et non sa banalisation, notamment autour des stages organisés avec les correspondants handicaps et la diffusion massive d'une plaquette avec la réception «d'échanges», nous nous sommes étonnés de la non parution du «guide de l'insertion des personnes handicapées» promis pour l'automne 2011 et à la rédaction duquel les fédérations avaient participé.

Pour Solidaires Finances, ce guide n'est pas qu'une publication de plus. Il démontre également la volonté de faire évoluer les mentalités. Il est destiné à tous les agents, en priorité à ceux qui sont concernés, à ceux également qui interviennent au quotidien afin d'aider tant au niveau de l'accueil, du recrutement que de l'aménagement de l'environnement professionnel, mais également à l'ensemble des agents afin de sensibiliser, d'informer, condition indispensable pour une bonne intégration.

Du recrutement au déroulement de carrière, beaucoup reste à faire

Les travailleurs handicapés disposent de deux voies d'accès à la fonction publique :

- le concours avec les aménagements (tiers temps, mise à disposition de secrétaire, de matériels...) : cependant, si la prise en compte du handicap est réelle lors du passage du concours, il faut bien noter que rien ne vient compenser ce dernier avant, notamment au stade de la préparation (mise à niveau, documents adaptés, déplacements, etc..),

- le recrutement par contrat donnant vocation à l'issue d'un an à la titularisation si l'agent remplit les conditions à l'issue du stage théorique et pratique : c'est cette dernière possibilité qui a réellement permis un saut quantitatif du recrutement.

Si le recrutement par voie contractuelle est bien un plus par rapport au système antérieur, il pose toujours le problème de la composition du jury, de sa formation, de l'appréhension de son rôle. Trop de non titularisations sont le résultat de «mauvaises conditions de recrutement», souvent basées sur la possession d'un handicap non visible, ou ne nécessitant pas un aménagement de locaux ou de poste trop coûteux, il semblerait que, malgré les efforts de la CRIPH lors de ces stages de formation des correspondants handicapés certains ignorent encore la marche à suivre. Or un mauvais recrutement peut conduire hélas à une non titularisation et à un échec d'insertion sociale dans le monde du travail, et produire un sentiment de rejet de la personne déjà exclue du monde des valides. N'y a-t-il pas moyen d'associer encore mieux les personnes en situation de handicap en en faisant notamment une partie prenante de ces jurys ?

Puis, il faut se préoccuper du suivi de la scolarité, enfin de l'accueil dans les services (aménagement du poste de travail, affectation) qui sont autant d'obstacles à la titularisation et à la pérennisation de l'emploi.

Concernant le stage pratique, il est évident que les agents en situation de handicap sont doublement victimes.

Dans une période de rationalisation des coûts qui se traduit par une baisse drastique des emplois et une charge de travail supplémentaire de l'ordre de 30% qui touche l'ensemble des agents, les conséquences sont connues : dégradation des conditions de vie au travail, augmentation du stress et des répercussions indiscutables sur la santé des agents.

Dans ces conditions, les agents les plus fragiles et notamment ceux en situation de handicap sont les premières victimes pas forcément par volonté de l'entourage professionnel mais par négligence, ou indifférence. L'administration a de ce point de vue une responsabilité importante. Il ne suffit pas d'afficher une volonté, encore faut-il s'en donner les moyens et le faire savoir.

Le dernier bilan de la cellule des discriminations fait apparaître une augmentation du nombre d'appels provenant des agents handicapés. 17% des agents qui ont répondu au questionnaire ne souhaitent pas faire connaître leur handicap. De fait les remontées que nous avons font nettement apparaître que tant qu'elles ne sont pas obligées de le faire, notamment en cas d'aménagement de postes ou d'équipement, les personnes en situation de handicap ne veulent pas être confrontées à ce qui est perçu comme un risque de changement de perception négative de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie qui aboutirait à les exclure d'une promotion. L'expérience professionnelle de ces agents ne devraient pas les amener à de telles réactions. Les faits sont pourtant là qui malheureusement les légitiment.

Certes, au fil des ans, l'action des représentants des personnels, des élus en CAP, les interventions des médecins de prévention, du correspondant handicap, de l'Inspecteur Santé Sécurité au travail, de l'Assistant de Prévention (ex ACMO), de l'assistante sociale ont permis des avancées, mais les «a priori» demeurent, les difficultés subsistent, faute de réelle volonté de nos administrations. Qu'est la volonté sans les moyens, quand les diminutions d'effectifs, l'augmentation de la charge de travail, les réformes et modifications incessantes de l'organisation du travail et du travail lui-même ne permettent pas, ne permettent plus aux agents valides ou non d'avoir le temps de s'adapter ? Il faut être efficient, productif, rentable immédiatement. Peu importe votre handicap ! Certains qui n'y sont pas évidemment confrontés, notamment certains responsables administratifs, n'hésitent d'ailleurs pas à préconiser de le laisser à la porte du travail.

C'est pourquoi, pour Solidaires Finances, il est important d'adopter une méthode de travail en traitant les différents aspects de la vie professionnelle du travailleur handicapé : dans un premier temps de la sélection à la titularisation en passant par les épreuves et les écoles de formation, dans un second temps le déroulement de carrière.

Correspondant handicap : une mission, une fonction à part entière.

Depuis sa mise en place, nous sommes intervenus à plusieurs reprises sur le rôle du correspondant handicap local, pierre angulaire du dispositif. Nous avons interrogé l'administration sur son positionnement dans l'organisation des services. Nous avons émis des réserves sur la désignation dans certaines directions locales du responsable RH pour exercer cette mission. En effet, au vu du positionnement hiérarchique de celui-ci et de sa participation au jury de recrutement, il n'est pas forcément la personne la plus adaptée pour susciter des appels des personnes concernées. Il ne peut, compte tenu de sa charge de travail, les rencontrer et encore moins se déplacer sur leur lieu de travail.

Néanmoins, pour Solidaires Finances, c'est un acteur majeur de la politique d'insertion, car c'est lui qui est le lien entre l'agent en situation de handicap et les autres acteurs mis en place par l'administration afin que le handicap soit compensé et ne soit plus un obstacle et ce dès avant l'arrivée de l'agent sur son poste d'affectation.

La lettre de mission, que la DGFIP a adressée à tous ses correspondants handicapés précisant leur rôle, leur attribution, leur compétence, va dans le bon sens et devrait être étendue à l'ensemble des directions, mais elle perd de son efficacité en refusant de prévoir un temps dédié, c'est-à-dire une quotité de travail impartie qui, pour Solidaires Finances, compte tenu du nombre d'agents concernés, plaide pour un temps plein comme pour les assistants de prévention (ex ACMO).