

GT du 8 - 11



Il faut avancer !

Le 8 novembre, soit quelques jours avant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, était réuni le groupe de travail ministériel consacré aux personnels en situation de handicap. La réunion n'aura duré que deux heures, Coralie Oudot, sous-directrice des Ressources humaines ministérielles, devant rejoindre la réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique re-convoqué après son boycott par l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires le 6 novembre.

Cette réunion aura néanmoins permis, au delà de la fourniture de statistiques dont certaines répondant à des indicateurs approuvés par le comité national du FIPHFP, de poser les étapes d'une méthode de travail et les pistes de réflexion pour des groupes de travail thématiques dépassant une vision quantitative.

Le handicap, une priorité du quinquennat ?

Pour **Solidaires Finances**, ce groupe de travail a d'abord été l'occasion de re-contextualiser l'action du Ministère dans le cadre du courrier du Premier Ministre qui fait du handicap la priorité du gouvernement. Un mois après la tenue du comité interministériel du handicap le 20 septembre, Édouard Philippe a en effet adressé à l'ensemble des ministres et secrétaires d'État une lettre datée du 23 octobre relative à la « mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur des personnes handicapées et de leur inclusion ».

Pour notre fédération, au delà de la déclaration d'intention, cela pose clairement la question des moyens. En effet, selon ce courrier, « le Président de la République a voulu que la politique du handicap constitue la priorité du quinquennat ». Nous savons qu'il y en a d'autres toujours selon le nouvel occupant de l'Élysée. Alors, priorité ? Priorité des priorités ? Et au détriment de quelle autre politique ? Le gouvernement, les ministères vont-ils opposer les priorités les unes aux autres : handicap, égalité professionnelle, amiante,... ? Pour **Solidaires Finances**, la guerre des priorités n'est pas acceptable !

Solidaires Finances a rappelé son inquiétude sur la façon dont sera traité au final et très concrètement le handicap compte-tenu des contraintes budgétaires et des suppressions d'emplois.

Nous sommes d'autant plus inquiets que, si le Ministère peut afficher pour 2016 un taux de 6,03% de recrutement de personnel en situation de handicap.

Le remplissage de plus en plus régulier de l'obligation légale d'emploi prévue par la loi

du 10 juillet 1987 et l'article L. 323-8-1-6-1 du Code du Travail (taux fixé à 6% de son effectif total pour tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés/agents) pose paradoxalement la question du financement du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

En effet, elle se traduit par la perte de la contribution au FIPHFP des employeurs remplissant cette obligation - alors que le précédent gouvernement a prélevé sur les trois dernières années 87 millions d'€ sur les recettes - et l'annonce par voie de conséquence d'une réduction du budget de 25% pour les trois prochaines années avec pour corollaire la baisse des prises en charge et des prestations pour les personnels concernés (à compter du 1er janvier 2018 le FIPHFP ne prendra plus en charge que 1 600 euros au lieu de 2 200€ sur un appareil auditif. Dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat une perte de 600€ n'est pas neutre et conduira nombre d'agents à ne pas y recourir et à accroître par conséquent leurs mauvaises conditions de travail).

Solidaires Finances a rappelé son opposition au conditionnement désormais au sein des ministères économique et financier de cette prise en charge à la demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) par l'agent-e concerné-e. Les administrations de Bercy se sont alignées en mars 2017 sur le FIPHFP pour l'ensemble des aides. Le nouveau dispositif concerne essentiellement les prothèses auditives pour lesquelles seul l'avis du médecin de prévention était jusqu'alors requis. Ce qui signifie pour nous de fait, en cas d'absence de la RQTH, une demande basculant sur le budget de l'action sociale.

Solidaires SYNDICAT NATIONAL
Finances
Publiques

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
DOUANES

Solidaires
I.D.D.
à l'Industrie et au Développement Durable

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires
Union
syndicale



Et les moyens ?

Solidaires Finances a demandé au Ministère d'interpeller dans le cadre des commissions interministérielles le Premier Ministre sur les moyens associés à la priorité déclarée dans son courrier du 23 octobre, pour que celle-ci ne se réduise pas à un simple affichage. Si des moyens supplémentaires ne sont pas octroyés, le Ministère ne pourra pas assumer sauf à faire des coupes claires ailleurs. L'hypothèse d'une modification du mode de financement du FIPHFP, avec ou non notamment la prise en compte des emplois réservés, ou du relèvement du taux de 6% ou de réductions du montant des prestations et des prises en charge soulève clairement l'enjeu des conséquences pour les personnels en situation de handicap à pour voir prétendre à un emploi et à y être maintenu.

Solidaires Finances a ensuite posé une série de questions plus précises au regard de la lettre du Premier Ministre du 23 octobre et des documents fournis pour ce groupe de travail.

Le courrier du Premier Ministre prévoit la « désign[ation] au sein du secrétariat général de [chaque] ministère [d'] un « haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion », qui aura pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique [du] ministère en matière d'accessibilité universelle et de handicap, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière » et « d'animer des échanges au sein du comité des directeurs [du] ministère ». Cette désignation devant intervenir « d'ici le vendredi 10 novembre 2017 », **Solidaires Finances** a demandé son identité.

Sur les documents fournis, **Solidaires Finances** a souhaité que la présentation des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi soit affinée par catégories et genres.

Nous avons également demandé que le nombre d'agents recrutés selon le décret n° 95-979 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, présenté par région, soit affiné par département, certains départements n'étant jamais candidat par le passé pour ces recrutements.

Un « haut fonctionnaire en charge du handicap » pour quelle politique ?

Plus fondamentalement, **Solidaires Finances**, au delà du recrutement, a voulu mettre en avant à nouveau la question du déroulement de carrières pour les agents en situation de handicap. Comme notre fédération l'a déjà souligné pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'évolution des règles de gestion dans certaines directions, en particulier la DGFiP, est potentiellement pénalisante pour les agents en situation de handicap. Et quand on est femme et en situation de handicap, c'est le risque de la double peine. La menace de développement d'une affectation de fait de plus en plus au profil ou s'en rapprochant est inquiétante pour une priorité attachée au handicap.

Solidaires Finances a demandé un état du nombre d'agents mis en retraite pour invalidité par les commissions de réforme. Pour notre fédération, la priorité doit être la recherche du reclassement afin de permettre le maintien dans l'emploi.

Nous avons également attiré l'attention sur la politique de logements adaptés pas toujours au rendez-vous ou alors à coût parfois élevé.

Longtemps, le ministère a été exemplaire en matière de politique du handicap. **Solidaires Finances** souhaite qu'il le demeure dans une société où les solidarités sont sans cesse attaquées et de plus en plus distendues. Une société inclusive doit reconnaître pleinement le handicap en l'accompagnant dans l'emploi, et le ministère doit pouvoir aller au delà des engagements du FIPHFP.

La politique ministérielle doit s'incarner dans des directions qui prennent leurs pleines responsabilités et ne pas par exemple, renvoyer par commodité certaines prises en charge sur les CHS-CT. Nous avons regretté en matière d'accompagnement du handicap l'absence de relais et de visibilité sur les premières pages des intranets des directions. Plus généralement, **Solidaires Finances** a réaffirmé la nécessité d'un tableau de suivi des agents au delà du recrutement.

Si le Ministère n'a pas la main sur la question du financement du FIPHFP, la sous-directrice des Ressources humaines ministérielles a reconnu qu'au besoin, il appartiendra au niveau ministériel de voir comment répondre aux conséquences d'une évolution des règles de ce financement, d'autant que la non prise en compte des 1 554 agents recrutés par la voie des emplois réservés ferait passer le ministère en dessous de la barre des 6% d'obligation d'emploi.

Tout en précisant qu'il ne s'agissait pour l'instant que de demander la preuve de la demande de RQTH, Coralie Oudot a admis que celle-ci reposait la question de la limite entre politique du handicap et politique de prévention et de l'action sociale.

Si elle a rappelé qu'il existait déjà au titre des précédentes législatures un représentant de l'administration identifié chargé/responsable de la politique du handicap – elle a par le passé occupé ce poste. La sous-directrice des Ressources humaines ministérielles a souligné que le courrier du Premier Ministre du 23 octobre définissait un champ plus large au rôle du haut fonctionnaire ministériel en charge du handicap et de l'inclusion devant être désigné. Elle a indiqué que l'approche par le recrutement n'était pas le principal sujet ; il s'agissait également d'examiner l'implication du ministère au titre par exemple de la direction budgétaire (AAH) ou de la DGE (label Tourisme).

Le handicap ne s'arrête pas au recrutement



Cela pose pour elle la question du bon positionnement de ce correspondant ministériel entre sujets internes et politiques publiques du ministère. « *Il n'est pas impossible qu'il y ait une réponse avec retard sur le nom du haut fonctionnaire* » a-t-elle répondu alors que celui-ci était censé être connu avant le 10 novembre.

En matière de déroulement de carrière, Coralie Oudot a d'abord évoqué la mutualisation « peut-être à faire » en matière de formation professionnelle. Sur ces déroulements, elle a annoncé qu'elle allait voir les statistiques qui pouvaient être données.

Le sujet autour des reclassements et retraites pour invalidité est, selon elle, « à documenter de façon consensuelle » en ayant à l'esprit les décrets en cours de production concernant le congé de préparation au reclassement et, selon le caractère « pointu » ou non des « métiers », le fait qu'il est procédé plutôt à des réaffectations qu'à des reclassements.

Enfin la sous-directrice des Ressources humaines ministérielles fera transmettre l'état du nombre des agents recrutés en situation de handicap par département (les statistiques présentées par région étant un regroupement des chiffres départementaux).

Concernant les logements adaptés, alors que Coralie Oudot considérait qu'il fallait peut-être mieux voir avec le bureau DRH3 et le CNAS, **Solidaires Finances** a précisé qu'il s'agissait essentiellement d'avoir une restitution en groupe de travail pour ne pas morceler l'appréhension de la politique du handicap au ministère.

En matière de suivi des agents en situation de handicap, elle a avoué qu'il y avait sans doute des progrès à faire. Elle considère néanmoins le chantier RH lourd, en particulier avec l'ajout des éléments médicaux, même si elle a affirmé que Sirhius permettait de gérer les informations avec un degré de protection suffisant « pour ceux qui n'en ont pas à savoir », protection à laquelle **Solidaires Finances** est attachée. Nous avons ainsi demandé au Ministère de s'assurer que les codifications de certains documents, notamment en matière de mutations sur l'intranet de la DGFiP, ne permettent pas à tou-te-s d'identifier l'origine du recrutement des agent-e-s.

RQTH : nous sommes tou-te-s concerné-e-s.

Le secrétariat général nous a présenté en séance un projet de dépliant d' « informations à destination des agents du ministère sur le bénéfice d'une RQTH », titre un peu long que nous leur avons proposé de rendre



plus interpellatif en soulignant que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut nous concerner toutes et tous.

De la même manière, dans une première série de remarques, **Solidaires Finances** a demandé que ce dépliant soit illustré d'exemples, complété de coordonnées de contacts. Dès lors qu'il sera également sur site, même si le support papier, est essentiel pour nous, il sera accompagné d'hyperliens vers les dispositifs d'aide existants. L'administration a accepté de nous envoyer son projet pour que les représentants du personnel puissent communiquer leurs propositions de modifications.

Tout doit être fait pour « faire entrer dans la tête » de toutes et tous que le handicap n'est pas une « tare » mais **une contrainte qui légitime des dispositifs d'accompagnement qui en allègent les conditions au quotidien dans une société que nous voulons inclusive.**



Qu'est ce que le handicap pour celles et ceux qui le vivent au travail ?

Au delà des chiffres, la sous-directrice des Ressources humaines ministérielles a souhaité soumettre aux organisations syndicales des idées pour partager une approche qualitative. Elle a proposé un questionnaire en direction des personnes en situation de handicap qui ne peut se faire que sur la base du volontariat. Il s'agirait par exemple, en matière de mobilité, de savoir si les agent-e-s concerné-e-s en ont souhaitée une, n'ont pas pu, et d'en connaître les raisons. Il s'agira du même questionnement en cas d'absence de promotion.

Elle a proposé aux représentant-e-s du personnel de travailler également ensemble sur les questions de sensibilisation des cadres et « managers » ainsi que du collectif de travail.

Une approche qualitative

Solidaires Finances a clairement défendu une formation/sensibilisation qui mêle tous les acteurs qui accompagnent le handicap dans le travail : cadres, collectif de travail, personnes participant aux jurys de recrutement, médecins de prévention. Lorsque nous avons interrogé l'administration sur la question du suivi du handicap là où il n'y avait pas de médecins, le Docteur Monique Lemaitre-Prieto, médecin chef coordonnateur national pour la médecine de prévention dans les ministères économique et financier, nous a opposé la continuité territoriale de cette médecine en matière de handicap tout en reconnaissant que « *ce n'était pas une situation idéale* ».

Nous avons évoqué l'exemple de médecins de prévention qui, dans des départements, demandaient aux agent-e-s en situation de handicap, s'ils souhaitaient que soient présentées au collectif de travail les conséquences de leur handicap.

Avec leur accord, ce collectif est sensibilisé en respectant le secret médical. Cette présentation permet une meilleure appréhension du travail ensemble et combat l'éventuel rejet dans un contexte de dégradation des conditions de travail et de vie au travail. La présence du médecin de prévention est donc essentielle – le correspondant handicap ne suffit pas - et il est urgent pour **Solidaires Finances** de recruter. Coralie Oudot nous a répondu qu'elle était d'accord sur l'association des médecins de prévention à la sensibilisation du collectif de travail et des cadres.

Pour **Solidaires Finances**, concernant le questionnaire proposé par l'administration, ce qui importe, ce sont les perspectives d'évolution dans la carrière. Aujourd'hui, pour un agent-e en situation de handicap, passer un concours, c'est perdre le bénéfice du poste détenu par le biais du recrutement prévu à cet effet. L'enquête doit permettre d'aborder concrètement les sujets tout en garantissant des mêmes droits : nature des épreuves, déroulement de la scolarité... Le tiers temps est-il la bonne réponse ? Peut être faut-il faire un peu plus preuve d'imagination pour proposer d'autres solutions.

A l'issue des débats de ce groupe de travail, la sous-directrice des Ressources humaines ministérielles a annoncé qu'elle allait proposer un calendrier de réunions de travail pour, avec les organisations syndicales, pour poursuivre et approfondir la réflexion autour d'une approche qualitative du handicap. **Pour Solidaires Finances, il est indispensable d'appréhender l'accompagnement au travail du handicap dans sa globalité et l'ensemble de ses aspects du recrutement au déroulement de carrière en passant par la scolarité, l'accueil dans le collectif de travail, le logement.**

