

GT

Agent.e.s en situation de handicap

29 octobre 2021

finances Solidaires



Dans ses propos liminaires, **Solidaires Finances** a indiqué sa sensation de devoir répéter les mêmes revendications, les mêmes propos de groupe de travail en groupe de travail... un cycle sans fin qui doit à un moment s'arrêter sur des actions concrètes sur la situation du handicap, des personnels en situation de handicap au ministère.

Au-delà des documents fournis, remplis de chiffres un peu datés, comparé au

RSU (Rapport Social Unique), la méthode de travail en tant que telle doit être retravaillée, des thématiques précises doivent être dégagées et traitées dans des instances dédiées. Ces thématiques sont nombreuses ; il y a par exemple la déclinaison des LDG (Lignes Directrices de Gestion), l'accès au concours, le déroulé de carrière,... Le Secrétariat général a acté le principe de décliner les sujets via des RT (Réunions Techniques).

La notion d'inclusion des personnels en situation de handicap est essentielle au sein de chaque direction du MEFR. La question du handicap doit être intégrée dans le cadre de la carrière des agent.es et des agents, pas uniquement sous l'angle des conditions de travail.

Au delà des chiffres, l'inclusion reste à faire

Sans entrer dans la longue litanie des chiffres présentés, même s'ils ont leur mérite, divers points peuvent être dégagés.

Au 31 décembre 2020, 9 624 agent.es et agents du MEFR étaient en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 7,21 %, qu'ils et elles aient été recrutés comme travailleurs, travailleuses handicapé.e.s ou que le handicap ait été reconnu en cours de carrière. Ces personnels sont principalement de catégorie C.

En matière de recrutement, pour 2020, la catégorie C est là-aussi majoritaire. Les femmes sont aussi majoritaires. Pour la titularisation des agent.es en situation de handicap, par contre, pas de données genrées fournies.

Solidaires Finances a rappelé que les femmes subissent plus de précarisation en matière d'emploi et de discriminations de manière générale, que ces données sont importantes.

Nous avons également demandé que la situation des personnes non-titulaires soit suivie, que le ministère assume son rôle d'inclusion en les aidant à se réorienter, en les guidant vers d'autres pistes d'emplois.

L'apprentissage a été évoqué également. Seul.e.s 5 apprenti.e.s en situation de handicap été présents au ministère pour 2020.



Mais ce sujet va revenir au sein des différentes directions puisque la loi de transformation de la fonction publique de 2019 prévoit un recrutement puis une titularisation directe possible (au lieu de devoir passer un concours).

Rappelons que l'apprentissage est un mode de formation, avec un rôle pédagogique afin d'obtenir un diplôme, pas un parcours d'intégration professionnelle (comme le contrat). Un tuteur ou une tutrice n'est pas un maître ou une maîtresse d'apprentissage. Une vraie question de formation pour les personnels aidants se pose, ainsi que celle du temps dévolu et des nécessaires décharges de service.

Une étude de cohorte menée 187 agent.es recruté.e.s comme agent.es et agents en situation de handicap en 2004, avec celle d'agent.es non TH recruté.e.s la même année et toujours gérés par le MEFR au 31/12/20, a porté sur la promotion (de grade et de corps) et sur la mobilité géographique au sens du changement de département.

Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
finances
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

I.D.D.
Solidaires

Novembre 2021

Si le Secrétariat général relève une situation moins catastrophique qu'elle aurait pu être (SIC), pas de surprises :

➤ les agentes et agents en situation de handicap sont moins mobiles que ceux non TH, que ce soit pour des contraintes liées au handicap ou à cause de la nomination directe dans le département d'accueil : 60 % contre 77 % de manière globale, avec un double effet lié à la catégorie et au genre puisque les femmes en situation de handicap de catégorie C ont connu le plus faible taux de mobilité ;

➤ les agentes et les agents en situation de handicap bénéficient d'un moindre taux de promotion (8 % de moins), notamment s'agissant de la promotion de corps (2,5 fois moins promus que leurs homologues). Encore une fois, le genre a un impact puisque les femmes en situation de handicap ont un taux de promotion de 3,6 points inférieur à leur part dans la cohorte contre 0,7 point pour les femmes non reconnues travailleuses handicapées.

Solidaires Finances a rappelé l'impact important de l'application des LDG en matière de gestion des personnels, avec des risques spécifiques pour les personnels en situation de handicap. Quid des conséquences qui se dessinent déjà via l'étude de cohorte, des recrutements par département ? Encore plus avec le développement du recours aux contrats permis par la loi de transformation de la fonction publique ?

En matière de promotion, si le Secrétariat général met en avant l'article 93 de cette même loi (qui permet un avancement des personnels en situation de handicap via un détachement), **Solidaires Finances** rappelle qu'il n'est pas **LA solution** pour tout corriger et qu'il ne doit pas dédouaner les directions du ministère de tous les travaux à mener en sur le déroulé de carrière pour les personnels en situation de handicap, du recrutement au départ à la retraite.



La Convention avec le FIPFHP n'exonère pas le MEFR bien au contraire

En matière d'exécution de la convention 2020-2022, pour l'année 2020, 1 339 946 euros ont été engagés. Les sommes ont principalement été dépensées en aides individuelles (prothèses auditives, transports spécialisés, aménagements spécifiques de véhicules, auxiliaires de vie, fauteuils roulants, accompagnement d'agent.e.s en situation de handicap psychique, etc), pour environ 400 agent-es.

Solidaires Finances est revenue sur divers refus d'aides, notamment en matière de transport et a rappelé la responsabilité de l'employeur, au-delà du FIPFHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). La question budgétaire ne doit pas s'opposer à l'insertion des personnels, prenant comme exemple supplémentaire le choix fait sur le handicap le moins « coûteux » au moment du recrutement...

Solidaires Finances à mis en garde contre la solution trop souvent avancer pour « alléger » les coûts liés aux transports : le télétravail « imposé ». La fédération **Solidaires Finances** et ses syndicats seront vigilants notamment dans le cadre des restructurations, fermetures d'implantations que l'éloignement du lieu de travail du domicile ne se transforme pas en isolement.

FIPFHP : quand les bons résultats chiffrés en matière de recrutement plombent l'alimentation du fonds.

C'est un paradoxe : plus les employeurs respectent l'obligation légale en matière de recrutement des personnes en situation de handicap, moins d'amendes viennent alimenter le FIPFHP ! Cela conduit à des exigences plus importantes pour bénéficier des prestations, ou à la baisse du montant de celles-ci.

Il ne suffit pas de communiquer lors des journées dédiées en « faveur » des personnes en situation de Handicap encore faut-il se donner les moyens d'agir concrètement et durablement. Si ces initiatives sont l'occasion de faire prendre conscience de la question du handicap que d'aucun ignore le reste du temps, elles ne peuvent se limiter à cela. Une vraie politique gouvernementale d'inclusion implique que l'on se dote de réels moyens à tous les niveaux !

Rappelons-le, ce fonds incite les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques

Si le Secrétariat général affirme maintenir son engagement, il renvoie le débat à autre niveau que celui du MEFR.

Sensibiliser et modifier le regard sur le handicap au sein du MEFR

Au-delà des acteurs du handicap (principalement les correspondants handicap), la formation de toutes les agentes et agents sur le sujet du handicap doit permettre de changer le regard de chacune et chacun, des valides sur les personnes en situation de handicap et sur leur place au sein des services. Les cadres suivent déjà des sessions de sensibilisation et tous les agent.e.s suivant des formations en ressources humaines et de recrutement seront destinataires de documentation.



De même, des modules sur le handicap sont intégrés depuis septembre 2020 au cycle ministériel de la formation initiale. C'est bien mais insuffisant. Tous les agents et toutes les agentes du MEFR doivent être sensibilisés à la politique du handicap.

Si des personnels participent à des actions telles que le Duoday ou la journée de sensibilisation autour du handicap, il y a encore beaucoup de travail à mener pour changer les mentalités.

Les partenariats réalisés avec l'ARPEJEH et 100 % Handinamique doivent permettre de mieux faire connaître nos administrations et attirer plus de personnes en situation de handicap.

Si les pans interne et externe en matière de communication sont complémentaires, tant que la place des personnels en situation de handicap ne sera pas pleinement reconnue, tant que ces personnels continueront de subir des différences d'évolution de carrière du fait de leur handicap, le MEFR continuera de rater son obligation d'égalité des chances.

Aide aux parents d'enfants handicapés

Le plan « Handicap 2020-2022 » mis en place par la mission Handicap doit permettre de mieux faire connaître les droits concernant les autorisations d'absence accordées aux parents d'enfants en situation de handicap.

Cette communication commence par la reconnaissance d'un taux d'incapacité de 50 % en lieu et place du taux initial de 70 %, taux permettant d'obtenir des autorisations d'absence et des aménagements horaires.

