

GT

Handicap

9 novembre 2022



Novembre 2022

Une personne  
en situation de handicap  
peut se former ?!

Il me manque juste une  
main pas un cerveau.



finances  
**Solidaires**

## Oser l'ambition !

Un groupe de travail, hélas désormais annuel, s'est tenu à Bercy le 9 novembre 2022. Il a été notamment axé sur le respect des obligations contenues dans la convention 2019-2022 passée avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHP) et qui arrive à son terme en principe au 31 décembre 2022. La séance a donc été l'occasion pour l'administration de faire son bilan de la situation sur l'ensemble du périmètre du ministère et de tracer quelques pistes pour l'avenir.

Précurseur ministériel avec notamment la mise en place de la CRIPH (Cellule de recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap). Bercy semble n'avoir pour seule ambition depuis plusieurs années que celle de maintenir son taux au-dessus des 6 % d'obligation d'emploi, voire de le dépasser, gage pour le ministère de son implication et de limiter son action à des opérations de Com' trop souvent parisiennes autour des journées du handicap, du duos day, des salons autonomic ou les journées du patrimoine.

Pour **Solidaires Finances**, parler du handicap à titre général, rend évident qu'il s'agit là, en fait, d'une situation plurielle, avec des réalités très différentes à prendre en compte. Mais, pour nous, le but premier, au-delà des chiffres d'ensemble et des actions collectives, est de pouvoir apporter un mieux-être, une réelle insertion, permettre un véritable déroulement de carrière à tout un chacun face à la situation qu'il ou elle connaît. Cela hélas est loin d'être le cas.

Et nous déplorons une nouvelle fois l'absence d'une véritable volonté d'insertion, et des moyens !

### Quelques Chiffres

Au 31/12/21, Bercy a selon ses chiffres atteint un taux de 7,32 % et comptabilisait :

- 9 453 agent.e.s en situation de handicap (dont 6 234 sont recruté.e.s en tant que tel et 1 524 reconnus en cours de carrière) qui se répartissent ainsi :
- Catégorie A : 1 755
- Catégorie B : 3 624
- Catégorie C : 3 948 (+ 114 contractuels et 12 apprentis) ;
- et par tranche d'âge :
- - de 25 ans : 157
- 26/40 ans : 1 557
- 41/50 : 5 133
- + de 50 ans : 2 606.

### La Com' ne fait pas tout !

Sur les actions de formation et de sensibilisation, la situation est, à notre sens, très contrastée. A titre d'exemple, seul.e.s 34 agent.e.s ont été formé.e.s à la politique du handicap sur tout Bercy !!!).

Nous craignons qu'on puisse constater sur ce sujet comme pour d'autres, la coexistence de deux Bercy, l'un au niveau du Secrétariat général et des grands services avec de vraies réalisations notamment en matière d'événementiels et une réalité de terrain où les choses sont bien plus laborieuses et parfois inexistantes. Il ne s'agit pas là de mauvaise volonté (sur ce sujet, ce serait d'ailleurs plus que malvenu ...), mais plutôt du manque de moyens ou de possibilités concrètes pour développer des actions au niveau local, face à une barque déjà bien chargée et dont la ligne de flottaison est parfois déjà bien basse !

La baisse des effectifs, les restructurations perpétuelles, la politique des indicateurs, l'urgence permanente, ne permettent pas toujours aux agent.e.s aussi bienveillants soient-ils ou soient-elles d'avoir toutes les disponibilités souhaitées, la sérénité nécessaire à l'accueil, plus le temps de montrer, de remonter, de transmettre, d'écouter, d'aider... pour s'entraider...

Si nous pouvons « être satisfaits » du chiffre de 7,32 % pour 2021 annoncé par l'administration, il ne faut cependant pas succomber à la mystique du chiffre et estimer que dès lors que le seuil est atteint et dépassé, tout va bien et que les choses ne sont pas perfectibles.

La réunion et l'examen de l'exécution de la convention nous ont démontré d'ailleurs le contraire.

Si à **Solidaires Finances** nous sommes favorables à des formations/sensibilisations qui mêlent tous les acteurs qui accompagnent le handicap dans le travail : cadres, collectifs de travail, personnes participant au jury de recrutement, médecins de prévention ... La question d'un caractère obligatoire de celles-ci peut se poser. Une certaine prudence n'est pas inutile dans ce domaine. De manière générale, multiplier le côté obligatoire peut engendrer deux effets pervers : d'une part, une administration qui pourra se contenter de cocher des cases (la tendance ne serait pas nouvelle ...) et d'autre part, des agent.e.s qui pourraient réagir par un « ras le bol » en ayant le sentiment que ce sont elles-eux encore les responsables. Fonctionner à l'adhésion nous semble plus porteur mais pour cela il est nécessaire que l'administration se donne les moyens et donne l'exemple et que celui-ci vienne d'en haut.

## Le FIPHFP et Bercy

Si Bercy peut s'enorgueillir d'avoir fourni le premier président du Fonds en la personne de Didier FONTANA, force est depuis de constater que le ministère est loin d'être toujours le « bon élève ».

Depuis la loi du 11 février 2005, dans les trois fonctions publiques les employeurs d'au moins vingt ETP sont assujettis au respect de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs, travailleuses en situation de handicap au sein de leurs services. Cette loi prévoit dans le cadre d'un plan pluriannuel sur cinq ans, en cas de non respect de cette obligation, le versement d'une contribution (pénalités) au FIPHFP - le fonds d'insertion professionnel des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public administratif dont la gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations. Chaque année l'employeur doit déclarer le nombre d'emplois occupés par un.e agent.e en situation de handicap.

Le fonds est donc alimenté par les contributions des employeurs publics qui ne remplissent pas ou que partiellement l'obligation d'emploi. Plus les employeurs atteindront les 6 % plus les fonds du FIPHFP diminueront et contribueront à diminuer le niveau des prestations.

Se pose pour l'avenir la question de l'alimentation du fonds et donc de l'avenir des prestations qui pour **Solidaires Finances** ne sauraient être diminuées.

Nous ne reviendrons pas sur les épisodes liés aux deux précédentes conventions qui pointaient plusieurs manquements auxquels Bercy s'était engagé à remédier.

La convention actuelle, la quatrième (2020-2022), pour un montant de 5 000 000 € prend fin au 31 décembre de cette année. Compte tenu de la période de confinement entre autre, le ministère a demandé au FIPHFP de la prolonger d'un an.

Comme il en a la possibilité le FIPHFP, a en 2021 décidé un contrôle sur la déclaration d'obligation d'emplois des travailleurs et travailleuses en situation de handicap au titre de l'année 2020.

A charge donc pour Bercy de fournir les documents à l'appui de son affichage de 7,21 %. Après audit et en l'absence de justificatif, le taux d'emploi a été ramené par le FIPHFP à 5,88 %.

Chiffre situé en dessous du seuil de 6 % donc. Le ministère est donc redevable aux titre des pénalités à verser 350 000 € au FIPHFP...

Nous ne pouvons à **Solidaires Finances** que regretter ce redressement. Cela pose clairement non seulement la question de la connaissance et du suivi des agent.e.s concerné.e.s mais également celle de savoir pourquoi encore nombre d'agent.e.s ne souhaitent pas être reconnu.e.s en situation de handicap.

## Au delà des 6 %

L'agent.e peut très mal vivre une demande de pièce, surtout si parallèlement il, elle est en attente d'un équipement ou d'une prise en charge qu'il, elle désespère de voir venir. Il peut avoir le sentiment d'être stigmatisé surtout si cela se répète... Ce sentiment est rien moins que parfaitement légitime. Nous savons pertinemment que des cas de la sorte sont une réalité. En principe, avec la montée en puissance de justificatifs à validité permanente (l'essentiel des attestations a, à l'heure actuelle, une validité de 5 ans), le sujet devrait être « désensibilisé », pour un futur nouveau contrôle qui pourra tomber à n'importe quel moment, mais avec des méthodes revisitées.

Mais plutôt que de courir après des pièces ne vaudrait-il pas mieux renforcer la politique de recrutement ? Encore trop de départements, de métiers ne sont pas proposés. Cela nécessite également une politique plus volontariste d'insertion et d'intégration, trop de non titularisations ou de démissions ont pour origine une mauvaise connaissance du handicap et de ses expressions.

## un bilan quantitatif, le qualitatif reporté à plus tard.

Des bilans chiffrés qui sont loin de répondre à ce que demandent les organisations syndicales, à savoir une vraie réflexion et la mise en place de groupes de travail dédiés à des thématiques : telle que la réflexion sur les épreuves de concours, l'octroi d'un tiers temps est-il vraiment la solution idoine ? Les promotions, l'emploi des femmes en situation de handicap, la question de la mobilité... Aujourd'hui pour un agent en situation de handicap, passer un concours, c'est perdre le « bénéfice » du poste détenu par les baisses du recrutement prévus à cet effet.

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, les transports, mais également d'aborder l'évolution du nombre de mises à la retraite pour invalidité, la réalité du reclassement. Comme il aurait été instructif de faire le bilan de la période de confinement qui s'est avérée très illustrative dans ce domaine, agent.e.s isolé.e.s du fait du retrait du portable car n'exercant pas d'activités prioritaires et démontre le chemin à parcourir notamment.

Cela fait des années que **Solidaires Finances** et les autres fédérations interviennent en ce sens mais l'administration forte de ces chiffres au dessus de 6 % refuse de se donner les moyens de se poser plus de questions peut être que ce « redressement » contribuera à l'y inciter !



## L'utilisation des fonds alloués par le FIPHP

En 2021 : les principaux postes se détaillent ainsi :

- Prothèses auditives : 514 836 €
- Aménagement du poste de travail : 476 298 €
- Transports adaptés domicile/travail : 238 720 €
- Accompagnement vie personnelle : 123 486 €
- Travaux d'accessibilité au poste de travail : 93 820 €
- Fauteuils roulants : 83 391 €
- Interprétariat : 50 500 €
- Aménagement du véhicule personnel : 34 498 €
- Communication information : 23 087 €

## A quand une ambition plus qualitative

En principe une convention implique de passer des actions ponctuelles à une politique réfléchie et volontariste à terme. Dans le cas du handicap, beaucoup reste encore à faire.

Après la prolongation pour 2023 évoquée, le ministère devra travailler à l'élaboration d'une nouvelle convention pour la période 2024-2026.

Pour la méthode, Bercy propose de tenir deux voire trois groupes de travail sur le sujet durant l'année qui vient. A l'issue, le projet de convention sera soumis au Comité Social d'Administration à l'horizon de l'automne.

En termes de contenu, quatre axes sont proposés :

- renforcer l'attractivité du ministère pour les personnes en situation de handicap ;
- assurer une compensation optimale du handicap, visant à garantir un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions possibles ;
- changer le regard sur le handicap ;
- structurer le pilotage et la gouvernance de la politique du handicap et de ses moyens.

Tant pour la méthode que pour les axes esquissés, il y a un large consensus. Nous insisterions tout particulièrement sur l'axe 3 qui nous paraît loin d'être négligeable dans l'affaire.

Succombant aux sirènes de la négociation, Bercy propose d'en ouvrir une sur le sujet, afin d'aboutir à une approche « mieux-disante », tant pour l'application des textes, que pour les barèmes FIPHP et les pratiques administratives.

Au fil des ans un sujet qui n'est pas conflictuel le deviendrait-il ? Qu'a l'administration de plus à nous proposer dans une négociation ?

La question du handicap n'est pas un sujet récent. Beaucoup de choses au fil des ans ont été dites, revendiquées par les fédérations avec beaucoup d'atermoiements de l'administration dans les réponses.

A **Solidaires Finances**, nous n'avons jamais refusé la discussion. Dans le cadre des précédentes conventions, nous avons largement contribué à leur amélioration afin que celles-ci soient validées par le comité technique ministériel et puissent être votées par le FIPHP. Mais force est de constater que, la convention signée, le ministère oublie ses intentions. En sera-t-il autrement avec une négociation ?

Que la réponse soit négative ou affirmative, cela est tout autant consternant. Lier l'amélioration de la situation des agent.e.s en situation de handicap à la signature d'un accord n'est pas sans nous interroger. Cela voudrait-il dire que l'administration fera plus à conditions que... ? Si elle peut pourquoi ne l'a-t-elle pas fait avant ? Vu sous cet angle ce sujet qui jusqu'alors n'était pas au demeurant conflictuel peut potentiellement le devenir ? Entre cynisme et bêtise, nous hésitons. Car jusqu'à aujourd'hui c'est bien l'inertie pour concrétiser les mots en actes et l'absence de moyens humains et budgétaires qui sont les freins à une politique ministérielle ambitieuse.

Pour **Solidaires Finances**, l'essentiel consiste à apporter un mieux-être concret aux agent.e.s qui sont confronté.e.s à une situation de handicap. C'est ce curseur qui, en tout premier lieu, définira si nous « atteignons réellement la cible ».

Concernant l'hypothèse d'une négociation (qui devient décidément très à la mode ...), nous n'avons pas d'obstacle de principe et prendrons nos responsabilités, sans préjuger de l'issue bien sûr. Cependant, dans la phrase « négociation afin de démontrer une volonté politique pour une approche mieux-disante », les mots déterminants sont « volonté politique » et « mieux-disante ».

Nous ne doutons pas que le présent message sera correctement interprété par nos autorités. Sur un sujet aussi sensible et aussi humain (on serait presque tentés d'y mettre un **H** majuscule), une vraie ambition est bien évidemment de rigueur.

### HOMMAGE

Il n'était pas possible pour **Solidaires Finances** de traiter d'un tel sujet sans saluer la mémoire de Didier FONTANA, disparu au mois de mai de cette année.

Avant d'avoir été le premier président du FIPHP à sa mise en place en 2007, Didier a été un des premiers artisans au sein de notre ministère, avec Roger JALADE, de la mise en place de la CRIPH en 1991. Responsable de cette structure dont l'action a servi de référence, il a été nommé délégué ministériel au handicap au sein des ministères économiques et financiers en 2007.

Didier FONTANA fut à la fois un pionnier et un pilier de cette politique.

Pour lui « *l'objectif final, à long terme, c'est de disparaître* », « *Une société dans laquelle le handicap serait totalement banalisé et partie intégrante de la diversité. En France, pour le moment, nous en sommes loin. Ce qui doit progresser avant tout, ce sont les mentalités. Le succès de notre action dépendra avant tout de la volonté de réussir de chacun* ».

C'est à la fois à l'homme et à son action que nous voulions rendre hommage ici.