



LES CHARMES DE L'ACCORD ?

Un groupe de travail dédié à ce thème s'est tenu à Bercy le 30 juin dernier.

Dans l'affaire, le ministère est pris entre d'abord l'impératif de relancer une nouvelle convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP) dans la Fonction publique et ensuite l'envie d'arracher le premier accord collectif sur ce sujet dans la Fonction publique.

Le premier point tombe sous le sens si on ose le formuler ainsi. Et pour le deuxième, vous savez quoi ? Nous sommes parfaitement d'accord !

La prise en compte du handicap est un sujet majeur. C'est aussi une affaire où le vivre (et travailler) ensemble entre très rapidement en ligne de compte. Il s'agit aussi d'un domaine où Bercy a été plutôt précurseur, avant que les choses ne se détériorent quelque peu...

Mais pour amener les organisations syndicales à apposer leur paraphe tant convoité, il y a une seule « recette » qui fonctionne : **que l'accord concerné emporte un progrès réel pour les personnels !**

Pour être un peu plus précis, la contrainte est en fait double :

- ✓ **amener un mieux-être** pour les personnels concernés ;

- ✓ **se doter de moyens concrets pour y arriver**, afin de ne pas être que dans la déclaration d'intention.

L'accord ne doit pas être un copier-coller des mesures figurant dans la convention signée avec le FIPHFP. Il doit proposer de nouvelles mesures.

Une vision quelque peu réductrice peut consister à se polariser sur le fait d'atteindre le seuil d'agent.es en situation de handicap (6 %). Bercy est dans les clous avec un honorable 6,65 %. Atteindre ce seuil est important, certes. Mais ceci ne résume pas entièrement une situation et une politique.

Au sens de **Solidaires Finances** (et nous ne prétendons pas là révolutionner le monde...), il y a deux volets majeurs que cette dernière doit comporter en la matière :

- ✓ **l'accompagnement des personnes concernées** : il s'agit ici en premier lieu des aménagements de postes.

- ✓ **leur insertion dans le collectif de travail** : on trouvera dans ce chapitre notamment toutes les questions portant sur le regard posé sur le handicap.

Sur ce deuxième point, une (presque) boutade a jailli lors de la réunion : « *s'il faut souvent aménager le poste, il faut parfois aussi aménager le manager...* » (...) Peut-être un rien excessif voire caricatural... mais pas complètement faux.

Pour l'heure, l'administration va proposer un accord de méthode préalable à la négociation proprement dite. C'est la technique habituelle, édictée par cette chère loi de Transformation de la Fonction publique. On commence par se mettre d'accord (ou pas) sur les termes de la négociation, son périmètre et son calendrier, et ensuite on rentre dans le vif du sujet.

L'horizon retenu pour aboutir est la fin de l'année 2023.

C'est à ce moment que l'on pourra voir si les deux cases évoquées pour une négociation réussie plus haut ont été cochées.

Solidaires Finances espère franchement et sincèrement qu'elles le seront. « Jouer à la négociation » n'est pas forcément une nouveauté dans le monde administratif. Après, chacun.e peut en avoir la lecture qu'il veut : des organisations peuvent trouver la copie scandaleusement vide et claquer la porte avec pertes et fracas ; d'autres, à l'inverse, pourront estimer que youpi ! C'est franchement un progrès arraché par une bataille syndicale homérique. Cette pièce-là n'est pas tout à fait une inconnue ...

Mais, en l'espèce, eu égard à la nature du sujet, si elle advient à être jouée, elle aurait quelque chose d'un peu déplacé.

Solidaires Finances espère donc que notre ministère fera ce qu'il faut pour éviter ce travers-là.

La suite à l'automne...