

GT du 28 avril

Ça roule mal !



Le groupe de travail annuel sur la politique ministérielle concernant les agents en situation de handicap s'est tenu le 28 avril dernier. Il était présidé par Coralie OUDOT sous-directrice des ressources humaines ministérielles.

Ce groupe de travail se tenait quelques semaines après (le 21 mars) que le ministère ait officiellement pris la décision de n'attribuer son aide financière qu'aux agents détenteurs de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Décision unilatérale imposée par le FIPHFP selon l'administration, décision que **Solidaires Finances** avait et continue vivement de dénoncer et de qualifier de nouvelle régression sociale ministérielle. Le ministère n'hésite pas. D'un côté il dépense pour la mise en place d'un vote électronique dont personne ne veut, de l'autre il ampute budgétairement l'action sociale ou les mesures favorables aux agents.

A l'ordre du jour ■ le bilan de la convention 2014-2016 avec le FIPHFP qui s'est achevée au 31 décembre 2016 ■ la présentation de la future convention FIPHFP 2017-2019 ■ le recrutement par voie contractuelle ■ l'accessibilité numérique.

L'objectif principal de cette réunion était de présenter - à notre demande- aux organisations syndicales le projet de la future convention avec le FIPHFP. La précédente étant arrivée à son terme la nouvelle selon le calendrier du FIPHFP devant être remise à ce dernier au plus tard le 5 mai afin de pouvoir être soumise au comité national de juin.

Pour **Solidaires Finances** si nous comprenons bien l'urgence et l'enjeu budgétaire (6 000 000 € soit plus de 2/3 du budget global estimé nécessaire par le MEF), nous ne comprenons pas pourquoi c'est encore au dernier moment et dans l'urgence que celle-ci est déposée. Cela est intolérable !

Urgence qui ne permet pas d'échanger utilement et de manière constructive sur un sujet qui ne devrait pas être conflictuel mais qui le devient de plus en plus.

Inscrire un bilan à l'ordre du jour nécessiterait que soit pris le temps d'analyser, de comprendre ce qui a posé problème, des pistes à creuser, des améliorations à apporter, d'identifier les moyens à mettre en oeuvre même si pour nous dans ce domaine comme dans hélas tant, d'autres, l'absence de moyens est clairement identifiée comme l'absence de volonté politique.

En effet, le ministère ne nous a pas fourni la preuve, au-delà des bonnes volontés de celles et ceux qui œuvrent à l'existence de cette politique, d'une ambition particulière dans ce domaine, la diminution du nombre d'agents travaillant sur ce dossier dans les services des directions générales et au ministère, la diminution du temps à y consacrer par des correspondants handicap locaux «multi casquettes» (ACMO, chargé de formation,...) le démontrent aisément.

Pour la fédération **Solidaires Finances** très attachée à une politique ministérielle du handicap, la lecture des documents fournis par l'administration pour préparer ce groupe de travail ne donne pas le sentiment que cela soit partagé par le ministère. Certes beaucoup de statistiques fournies, privilégiant un prisme quantitatif quand sur un sujet de cette importance, «l'intégration sociale des agents en situation de handicap», le qualitatif devrait être recherché. Ainsi rien sur les perspectives d'amélioration de déroulement de carrière, à croire que la seule perspective pour un agent c'est « catégorie C tu es recruté, catégorie C tu seras, catégorie C tu achèveras ta carrière ». Rien sur la réflexion concernant la formation professionnelle, les concours... rien sur le rôle du correspondant handicap, les difficultés à gérer les multiples casquettes, l'absence de temps dédié...

Curieuse sensation dès l'ouverture de ce groupe de travail de revivre celui de 2016 ou encore celui de 2015, voire 2014 avec les mêmes remarques, les mêmes constats, les mêmes revendications, les mêmes attentes... Nos déclarations et compte-rendus l'attestent également mais ce n'est pas pour autant que nous cessons de guerre lasse d'intervenir !!

Bref pour l'administration un groupe de travail «incontournable», non pour démontrer que ce sujet est un enjeu, mais simplement pour rentrer dans un calendrier, pour présenter sa convention sans se donner réellement les moyens d'y associer les organisations représentatives des personnels.

Néanmoins la fédération **Solidaires Finances** est consciente que derrière la rédaction de cette convention et de sa transmission dans les délais impartis au FIPHFP, il y a un financement à obtenir pour des agents. **Solidaires Finances** a proposé qu'une nouvelle réunion se tienne rapidement et qu'entre temps l'administration prenne en compte les demandes et les propositions que nous avons formulées.

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
CCRF & SCL

DOUANES
Solidaires

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

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires
Union
syndicale
Solidaires

6 % mais un bilan qualitatif insatisfaisant

Depuis la Loi du 10 juillet 1987, tout employeur public ou privé dès lors qu'il emploie plus de 20 personnes est soumis au respect de l'obligation de 6% de travailleurs handicapés. Cette loi prévoyait dans le cadre d'un plan pluriannuel sur 5 ans en cas de non respect le versement de pénalités uniquement pour les entreprises du privé à l'AGEFIPH. La loi du 11 février 2005 est venue réaffirmer cette obligation légale des 6 % et a assujéti les trois fonctions publiques au versement de pénalités en cas de non respect de cette obligation légale au FIPHFP.

Taux d'emploi légal	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 *	2017**	2018**	2019**
MEF	4,82 %	4,92 %	5,09 %	5,42 %	5,59 %	5,79 %	5,89 %	6,03 %	6,03 %	6,03 %	6,03 %
DGFIP	4,98 %	5,12 %	5,30 %	5,67 %	5,92 %	6,30 %	6,33 %	*	x		
DGDDI	4,71 %	4,67 %	4,73 %	5,42 %	5,47 %	5,31 %	5,31 %	5,35 %			
INSEE	5,54 %	5,96 %	6,71 %	6,75 %	6,35 %	6,58 %	6,58 %	6,56 %			
DGCCRF	4,48 %	4,77 %	4,63 %	5,09 %	5,28 %	5,77 %	6,47 %	6,47 %			

* en attente de consolidation ** prévisions

Pour l'administration, le bilan est positif : le taux d'emploi légal « flirte » avec les 6 %. Pour **Solidaires Finances**, il n'y a pas de quoi pavoiser et cela ne doit pas pour autant justifier que l'attention doive se relâcher. Ce d'autant plus dans une période de diminution des effectifs et de dégradation des conditions de travail de l'ensemble des agents, période où avoir un handicap n'est pas une sinécure..... Atteindre les 6 % ne devrait pas avoir pour corollaire la stagnation de nouveaux recrutements, c'est pourtant ce que l'on constate. Si les chiffres globaux, nationaux, peuvent sembler positifs, ils cachent souvent des réalités directionnelles et départementales forts disparates.

Pour **Solidaires Finances** - et nous avons déjà eu l'occasion de le dire -, ce dossier ne devrait pas être conflictuel.

Or, il le devient. Le manque d'ambition n'est plus à démontrer, il se constate. Les mots ne peuvent servir plus longtemps de baume aux maux !!

Pour **Solidaires Finances**, les directions des ministères économiques et financiers doivent donner un signe : elles ne doivent pas se limiter à friser le taux des 6 %, (constat pour les années passées 2009-2013/2014-2016) ou avoir pour seul objectif de le dépasser à peine pour 2017-2019 (6,03%) pour respecter le taux fixé par la loi.

Pour **Solidaires Finances**, raisonner en terme de stock d'emplois dédiés reste la marque d'une véritable ambition, qui devrait même être prolongé par la recherche d'un taux plus important. Pour nous, seul marque une véritable

ambition, mais affirmer un taux plus important.

Le seul sujet du recrutement nécessiterait déjà de débattre des jurys, de l'aménagement des épreuves (ainsi le tiers temps n'est pas une réponse suffisante notamment pour les agents en situation de poly-handicaps), de l'accompagnement dans les écoles, du rôle et du temps dédié à cette mission des correspondants handicap.

La question essentielle de l'insertion des personnels handicapés dépasse bien le seul recrutement et ne se limite pas à un affichage chiffré (obligé !).

Enfin, alors que les services sont exsangues, les réformes incessantes, les agents au bord du « craquage », la sérénité nécessaire à l'accueil de nouveaux agents s'avère impossible. Plus le temps de montrer, de remonter, de transmettre, d'écouter, d'aider...

De fait, si l'intégration se déroule bien, c'est souvent plus grâce à la bonne volonté des agents que par la réelle prise en charge par les directions.

Est-ce étonnant que les agents concernés aient le sentiment d'être victimes d'une discrimination ? et que beaucoup d'agents qui sont victimes d'un handicap en cours de carrière n'osent pas en faire état ?

Je n'arrive pas à savoir s'il faut que je déclare mon handicap.

Après, vous allez me regarder autrement.



Pour **Solidaires Finances**, la prise en compte du handicap sur le lieu de travail nécessite que le MEF s'engage dans une politique ambitieuse en la matière. Celle-ci doit se décliner dans toutes les directions administratives dépendantes de Bercy et sur le terrain, avec la volonté de poursuivre et amplifier l'action de sensibilisation pour créer les conditions d'une insertion des personnels en situation de handicap dans le cadre d'une politique de recrutement qui ne se plafonne pas aux 6 % de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mais intègre le maintien dans l'emploi et la mise en place d'un vrai déroulement de carrière. Le secrétariat général aura le soutien de **Solidaires Finances** à la seule condition que cette ambition ne se résume pas à des mots et se concrétise dans les faits, dans les pratiques.

Recrutements	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 *	2017**
DGFIP	275	269	243	268	238	98	111	111	140
DGDDI	11	14	13	12	9	7	7	12	10
INSEE	13	11	13	7	5	5	5	4	4
DGCCRF	7	3	4	5	6	8	6	6	11
Adm. Centrale	2	5	0	2	2	1	5	7	7

* il s'agit des agent-e-s recruté-e-s mais pas encore titularisé-e-s ** nombre des futur-e-s recruté-e-s.

FIPHFP

La loi du 10 janvier 1987 devait permettre de mettre en place une politique volontariste visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en instaurant une obligation d'emploi.

Le FIPHFP a été créé par la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », du 11 février 2005 sur le modèle de l'AGEPHIP dans le secteur privé. Il a pour objectif :

- d'aider les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6 % ;
- inciter les employeurs publics à se montrer exemplaires en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- favoriser le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques ;
- compenser le handicap en finançant des aides techniques et logistiques.

Au fil des ans, les employeurs publics ont progressivement opté pour une convention avec le FIPHFP, même si celle-ci ne dispense pas de verser une contribution au fonds.

Une convention implique de passer d'actions ponctuelles à une politique réfléchie et volontariste.

Mais le contexte d'austérité plombe souvent les résolutions annoncées, au prétexte de la suppression de postes de titulaires et des suppressions d'implantations.

En 10 ans de fonctionnement, l'évolution du taux d'emploi légal est passé de 3,74 % à 5,32 % : 4,34 % dans la fonction publique d'État, 6,39 % dans la fonction publique Territoriale, 5,51 % dans la fonction publique Hospitalière.

Le fonds est alimenté par les contributions (des pénalités) des employeurs publics qui ne remplissent pas ou partiellement l'obligation d'emploi fixée par la loi de 2005 à 6 % du nombre des personnes rémunérées.

Plus les employeurs atteindront les 6%, plus les fonds du FIPHFP diminueront et contribueront à diminuer le niveau des prestations ou des bénéficiaires (ainsi depuis le 1er janvier 2017 le FIPHFP (donc la CRIPH), ne prend plus en charge l'équipement d'une boîte de vitesse automatique en remplacement d'une manuelle. Pour autant pour **Solidaires Finances** cela n'est pas un argument : les agents concernés doivent pouvoir bénéficier des mêmes prestations. Aux administrations de démontrer leur volontarisme et de s'en donner budgétairement les moyens.

Femmes et handicap

La double peine !

Être une femme est déjà une source de discrimination au travail, mais c'est pire quand on est femme ET handicapée. Voilà le constat dressé par le défenseur des droits dans un rapport intitulé « L'emploi des femmes en situation de handicap » (novembre 2016), qui révèle le fait que celles-ci sont davantage mises à l'index que les hommes handicapés (déjà pas bien lotis).

Si les femmes sont victimes d'une domination masculine, les femmes handicapées le sont encore plus parce qu'on ajoute à leur situation la vulnérabilité, la fatigabilité.

On réduit plus les femmes à leur seul handicap que les hommes : les hommes, on les voit en tant qu'hommes ET handicapés, alors que les femmes on les voit comme handicapées, et point final. On ne voit pas leurs capacités. La femme en tant que telle est déjà dévalorisée dans notre société. Mais en plus, le handicap est quelque chose de laid, qui renvoie au niveau inconscient à une culpabilité, une incompétence, une honte.

Quelques chiffres :

Près d'une femme sur deux (47%) est à temps partiel contre seulement 16 % des hommes.

Les femmes en situation de handicap font face à un plafond de verre quasiment infranchissable. Si 10 % des hommes reconnus handicapés sont cadres (contre 21 % des hommes en général), il n'y a que 1 % de femmes cadres (contre 14 % de l'ensemble des femmes).

Pour **Solidaires Finances**, en l'absence de données genrées, il est difficile de comparer le recrutement et les niveaux au ministère de l'économie et des finances. Nous avons exigé que le ministère nous communique les chiffres de recrutement par genre.

Le ministère a pris la décision de s'aligner sur les modalités du FIPHFP, c'est-à-dire la présentation de la RQTH - pour bénéficier d'une aide financière principalement à l'acquisition de prothèses auditives. **Cette décision, et nous l'avons dénoncé, est pour nombre d'agents une véritable régression sociale. Rien n'oblige l'administration à prendre cette décision. N'oublions pas qu'avant la création du FIPHFP, les aides étaient prises sur le budget du ministère. C'est bien la preuve que le ministère n'a plus aucune ambition sociale sauf celle qui consiste à s'aligner sur ce qui lui est imposé....**

Conscient de la brutalité de cette décision, deux mesures transitoires ont été mises en place **pour l'année 2017.**

- Les dossiers seront acceptés avec un justificatif de dépôt de la demande auprès de la MDPH, les délais sont parfois très longs entre 3 mois et une année, la moyenne étant de 6 mois.

- **En cas de refus d'attribution de la RQTH par la MDPH, l'aide accordée par la CRIPH ne sera pas remise en cause**

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un statut. Elle constitue un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. La personne concernée n'est pas tenue d'informer son employeur de la détention de celle-ci. Elle est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans **renouvelable**, selon la nature du handicap de chacun.

La première loi sur le handicap en 2005 définit au travers de son article 114 la notion de handicap en posant le principe de l'accès des personnes en situation de handicap à l'ensemble des droits fondamentaux.

Elle définit simultanément le droit à la compensation du handicap conformément au principe de non-discrimination. « 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 ».

Depuis cette loi, le code du travail au travers de l'article n°5213-1 définit qu'une personne peut être reconnue travailleur-se handicapé-e lorsque « ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Depuis janvier 2006, cette reconnaissance s'obtient auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), constituée dans chaque Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

