



**GRUPE DE TRAVAIL MINISTERIEL DU 12 MARS 2015 :
PERSONNELS HANDICAPES**

Ce groupe de travail était présidé par Mme Coralie OUDOT, SG DRH1.

Le dernier GT sur ce thème s'était tenu en mai 2014, après plusieurs années de suite de déshérence. La délégation UNSA/CFTC s'est félicitée du retour d'un rythme annuel pour faire le point sur des problèmes humains graves qui eux ne s'arrêtent jamais dans le temps.

En mai dernier, Mme Oudot nous avait annoncé le renouvellement de la convention 2011-2013 liant le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) au Ministère pour l'attribution de fonds (8 millions d'euros environ). La nouvelle convention portant sur les années 2014 à 2016 devait être signée en juillet dernier. Or, à ce jour elle est toujours à l'état de projet, car le FIPHFP ne souhaite pas valider de nouvelle convention avant la fin de l'exécution de la précédente, et il reste toujours un solde à verser au Ministère. *Si cela continue, nous arriverons au terme de la durée de la nouvelle convention avant même de l'avoir signée !*

On sait déjà que le montant des fonds prévus dans la future convention sera *inférieur de 20% à la précédente*. Cette ponction portera sur le poste budgétaire « communication » car le Ministère préférera privilégier l'accompagnement de l'insertion professionnelle des agents handicapés, raison d'être de l'action menée. La quasi-totalité du budget sera donc consacrée à l'aide technique ou humaine des agents en situation de handicap.

Bercy est toujours dans les clous légaux avec un taux d'emploi d'agents handicapés proche des 6%. Cependant, le FIPHFP a demandé à Bercy d'atteindre ce taux de 6% en « flux » (recrutements) et non pas seulement en « stock » (nombre d'agents actuellement employés). Pour atteindre ces 6% de recrutements, des *contrats d'apprentissage* seront proposés à partir de 2015 (35 contrats) puis en 2016 (56 contrats).

La délégation UNSA/CFTC a donné acte au Ministère de la réalité des efforts menés pour l'accueil et l'insertion des personnels handicapés. Mais Bercy est encore loin d'une situation idéale, et nous avons pointé les insuffisances suivantes :

- le taux de 6% est certes le taux légal, mais correspond-il toujours à la réalité du nombre de personnes handicapées dans la société ? C'est une notion évolutive par essence : le nombre et la variété des types de handicaps ne cessent d'augmenter ou plutôt d'être identifiés.
- les efforts de Bercy sont hétérogènes, toutes les directions et tous les sites ne suivent pas sur le territoire. Preuve en est un récent rapport du Défenseur des Droits qui a épinglé notre Ministère sur des questions de places de parking, de mobilier inadapté, etc.
- la prise en charge du handicap psychique reste très en deçà des besoins, alors même que ce type de handicap est largement majoritaire. Il ne suffit pas de gérer l'accessibilité, d'aménager les postes de travail, de prendre en charge le coût de prothèses ou de fauteuils pour dire que l'on a tout réglé.

- La prise en charge du handicap initial est une chose, mais la reconnaissance du handicap acquis en cours de vie professionnelle (auditif par exemple) en est une autre, beaucoup plus complexe. Le rôle des médecins de prévention est ici essentiel, or le déficit en médecins de prévention (absence même, dans une quinzaine de départements) est flagrant !
- On déplore une frilosité de certaines directions du Ministère à proposer des recrutements d'agents handicapés par rapport à d'autres. Ainsi l'administration centrale, qui avait recruté 7 agents en 2008, n'a proposé qu'un seul recrutement en 2014.

Les fédérations UNSA et CFTC sont satisfaites que, suivant en cela une circulaire d'octobre 2014, une priorité soit désormais accordée, dans le cadre des formations des managers, à la politique du handicap. Nous espérons que, bien au-delà d'une simple sensibilisation, les modules de formation intégreront désormais la vraie responsabilité qui incombera aux chefs de service RH dans ce domaine.

Mme Oudot a rappelé qu'il était tout à fait logique que la politique de gestion du handicap à Bercy soit traitée comme une question RH dans le cadre du CTM et non pas dans celui du seul CHS. Les fédérations UNSA et CFTC approuvent cette démarche ; mais devant l'abondance des sujets à traiter relevant de la politique du handicap, nous souhaiterions que les questions de gestion – recrutement, insertion, management, actions concrètes déjà réalisées, projets en cours... - fassent l'objet d'un GT séparé, déconnecté du thème de la convention proprement dite – données chiffrées, bilan et perspectives financiers.