



GRUPE DE TRAVAIL MINISTERIEL DU 02 MAI 2016 : PERSONNELS HANDICAPES

Ce groupe de travail était présidé par Mme Coralie OUDOT, responsable DRH1 au Secrétariat Général.

Les derniers GT sur ce thème s'étaient tenus, sans rythme annuel nécessaire pour ce sujet.

La délégation UNSA/CFTC se félicite du retour d'un rythme annuel pour pouvoir faire le point sur des problèmes humains graves qui eux, ne s'arrêtent jamais dans le temps.

Cependant, les mêmes difficultés budgétaires, les mêmes réticences de certaines directions apparaissent, empêchant d'avancer de façon concrète sur ce dossier. L'ordre du jour est très chargé donc impossible à épuiser et concrètement, on entre un peu dans un jeu de rôle convenu d'avance : il faut tenir un GT annuel sur le thème, mais qui manque de réalisations pragmatiques.

Le **bilan financier 2015 de l'exécution de la convention triennale** signée avec le Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique – FIPHFP – ne permet pas de tirer beaucoup de conclusions : certains éléments ne sont pas encore consolidés. Mais certains éléments apparaissent :

- baisse des crédits accordés en matière d'aide et d'aménagements de postes (- 30%), entraînant une augmentation de la participation du ministère à certaines dépenses ;
- réalisation de certaines dépenses non conforme à la prévision (calibrage excessif de certaines enveloppes) ;
- malgré la baisse des crédits, aucune demande d'agent n'a connu de refus. De fait, il y a eu moins de demandes d'aide et d'aménagement que prévu.

Comme annoncé l'an passé, une forte ponction a porté sur le poste budgétaire « communication », car le ministère a préféré privilégier l'accompagnement technique concret de l'insertion professionnelle des agents handicapés, raison d'être de l'action menée. On est passé de 100 000 euros à 14 000 euros dans le budget communication, le ministère jugeant plus inutile de valoriser superficiellement l'action menée, préférant utiliser les fonds à l'action réelle, technique et humaine.

Par exemple, le poste « prothèses auditives » est en forte augmentation, collant à une réalité liée à la démographie vieillissante des personnels du ministère. **Pour autant, la reconnaissance du handicap acquis en cours de vie professionnelle reste complexe.** La RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ne va pas de soi. Le rôle des médecins de prévention est ici essentiel, or le déficit en médecins de prévention (absence même, dans certains départements) est flagrant !

Point sur les recrutements : avec 8 519 personnes handicapées au 1^{er} janvier 2015, Bercy est toujours dans les clous légaux avec un taux d'emploi d'agents handicapés proche des 6% (5,82 % exactement). Mais l'administration raisonne toujours en « stock » (nombre d'agents actuellement employés) et non en « flux » (recrutement). De plus, les recrutements se font uniquement par **voie contractuelle**. Les **contrats d'apprentissage** prévus à partir de 2015 (35 contrats) puis en 2016 (56 contrats) peinent à se mettre en place pour les personnels handicapés.

La politique de recrutement varie fortement en fonction des directions du ministère. Par exemple, à la DGDDI, le principe est de ne pas recruter d'agents handicapés en Surveillance, alors que certains types de handicaps seraient probablement compatibles avec ces fonctions. Ainsi, pour parvenir au chiffre de 6%, la DGDDI intègre dans ses statistiques de recrutement les concours internes, ce qui fausse le jeu ! L'Administration centrale, pour sa part, a fait un effort en recrutant 5 agents handicapés en 2015, contre seulement 1 en 2014.

En ce qui concerne la politique d'accessibilité des locaux : les situations sont également contrastées en fonction des directions. Certains projets avancent, d'autres stagnent. **L'interministérialité n'est pas très efficiente !**

La formation des managers au thème du handicap (prévue dans une circulaire d'octobre 2014) reste très insuffisante. Une session d'une journée s'est tenue en février 2016 à l'IGPDE avec douze participants (pour l'ensemble du ministère !!!). Il va falloir, de toute évidence, une politique volontariste de l'administration pour intéresser les managers à ce sujet comme au sujet de l'égalité professionnelle. Un module devrait-il être intégré systématiquement à la formation des cadres, en formation initiale ou en formation continue et ne pas rester optionnel ?

Pour la CFTC et l'UNSA, le dernier point a été traité trop rapidement. Il concerne le **nouveau dispositif de prise en charge du handicap psychique**. Le but de ce dispositif est en priorité le maintien à l'emploi d'une personne en situation avérée de difficulté d'ordre psychologique, cognitif ou mental, dont l'évolution pathologique mettrait en péril son employabilité. La mise en œuvre du dispositif ne se fera que sur la base du volontariat de la personne ; **il ne s'agira en aucun cas de signaler un collègue, un agent de son unité, présentant à première vue des troubles du comportement. Secret médical et confidentialité seront de mise tout au long de la démarche. Le problème principal, déjà identifié, résidant en l'absence potentielle de confiance, voire le déni de l'agent concerné face à sa propre situation. Or, sans l'adhésion de l'agent au processus, rien ne pourra se faire.**

Le dispositif lui-même associe plusieurs acteurs : l'agent lui-même, le médecin de prévention, le chef de service, la CRIPH, les médecins traitants.

Il s'agira de :

- établir un bilan de la situation
- aménager le poste de travail (redéfinir les tâches, modifier le rythme de travail, changer d'environnement...)
- faire accompagner psychologiquement l'agent par un organisme externe
- mettre en place un tutorat (personne interne à l'administration)
- assurer un soutien médico psychologique (pris en charge financièrement par l'administration)

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.
- la prise en charge du handicap psychique était une nécessité et l'UNSA/CFTC se félicite que le ministère se penche enfin sur ce problème très largement sous-évalué. Nous serons attentifs aux suites données à cette nouvelle démarche pour juger de son efficacité et de son calibrage, adapté ou non aux situations concrètes, toujours très délicates à gérer humainement.

L'accessibilité numérique et la valorisation du travail en secteur protégé, points inscrits à l'ordre du jour, n'ont pu être abordés faute de temps. Devant l'abondance des sujets à traiter relevant de la politique du handicap, les fédérations UNSA et CFTC souhaiteraient 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 à l'appui.