

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL DU 31 JANVIER 2020 SUR LE HANDICAP

Le 31 janvier 2020, le secrétariat général des Ministères Economiques et Financiers a tenu un groupe de travail sur le Handicap, avec les représentants du personnel.

Trois points principaux étaient à l'ordre du jour :

- Le plan d'action triennal 2020/2022, intitulé « pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers »
- Le tableau récapitulatif des actions menées au plan budgétaire et du recrutement en 2018
- Le projet d'étude relatif au déroulement de carrière des personnels en situation de handicap au ministère (nommés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »). Ce projet intègre un calendrier sur les thèmes suivants :
 - Avril 2020 : présentation de la loi sur la transformation publique, en particulier les articles 91 (titularisation à la fonction publique des personnels en situation de handicap en fin de contrat d'apprentissage), article 92 (portabilité des équipements, dérogations aux règles de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap), enfin article 93 (expérimentation de détachements ou d'intégrations directes pour la promotion directe des fonctionnaires handicapés)
 - Juin 2020 : sensibilisation des agents et formation des acteurs du handicap
 - Septembre 2020 : nouveau GT.
 - L'étude devrait être disponible fin 2020.
 -

Lors des propos liminaires, la délégation Cfdt/CFTC Finances a regretté que l'administration n'échange avec les organisations syndicales qu'à l'occasion des plans triennaux. Par exemple, à la Douane, le dernier GT date du 13 juin 2017... Mais les personnels en situation de handicap vivent celui-ci au jour le jour !

Notre délégation a exprimé une série d'observations et de revendications au fil de ce GT :

- Sur la valorisation des compétences des agents en situation de handicap : nous avons souhaité que le ministère sorte des vœux pieux, parce que dans les faits, ces collègues

sont souvent marginalisés, leurs compétences non reconnues, et leur accompagnement réduit à la plus simple expression. **Pour pallier à cette situation, la délégation CFDT/CFTC demande à ce que l'administration ne se contente pas d'incantations mais se dote d'un plan d'action concret avec un suivi annuel, voire semestriel.** Pour l'instant, il n'existe aucun suivi qualitatif, en particulier sur la carrière des agents. Ainsi, l'une des directions générales n'a pas tenu de groupe de travail sur le sujet depuis 2017.

- La même direction a d'ailleurs une pratique surprenante quant à l'objectif d'intégration affiché : lorsqu'un agent affecté en Surveillance obtient la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, et même si le handicap reconnu est très léger, voire n'a rien à voir avec l'exercice de la mission, il est automatiquement versé en « Opération Commerciales ».
- Autre exemple : lors des entretiens d'évaluation annuels, un agent de catégorie B se voit régulièrement demander pourquoi il ne souhaite pas passer le concours de catégorie A. La raison est liée à son handicap, et à l'obligation de mobilité liée à la réussite à ce concours : ce collègue doit aller dans un centre anti-douleur chaque mois, ce type de structure n'existant pas partout sur le territoire. L'administration analyse néanmoins son attitude, pourtant facilement compréhensible, comme un « manque d'ambition ». **Pour la délégation CFDT/CFTC cet exemple démontre le peu d'implication des directions sur le sujet du Handicap et prouve que seul un plan contraignant peut permettre de faire évoluer la situation.**
- Le constat général est donc que l'administration privilégie dans les faits les « handicaps non visibles » ou « légers », et donc laisse les hommes et les femmes en situation de handicap plus lourd sur le bord du chemin de l'intégration par le travail, ce qui conduit à de la discrimination;
- En lien avec ces constats, la formation des « correspondants handicap » est insuffisante : ils sont souvent initialement recrutés sur une mission RH, et ensuite, informés qu'ils seront à ce titre « correspondant », sans plus d'accompagnement ! L'administration affirme que « les correspondants locaux sont maintenant dotés de nombreux outils afin de mener à bien leurs missions », sans que l'on sache ce que sont ses outils, leur implantation, etc... **La délégation CFDT/CFTC rappelle que malgré tous les outils, si les correspondants handicap ne sont pas formés, ces outils seront mal gérés et inefficaces.**
- De même, en direction des collectifs de travail, et surtout des managers, peu ou pas formés en la matière : l'administration que l'on connaît beaucoup plus « directive » dans d'autres situations, affirme que « devant l'absence de remplissage en présentiel des formations à destination des managers, les MEF ont mis en place 2 modules de formation en ligne, pour sensibiliser le collectif de travail aux réalités du handicap... ». **Notre question est simple : « pourquoi des formations en ligne seraient-elles plus suivies (et donc plus efficaces par rapport à l'objectif recherché) que celles en présentiel ? La délégation CFDT/CFTC souhaite que cette formation fasse partie du cursus obligatoire de formation des managers.**



FINANCES PUBLIQUES

La délégation CFDT /CFTC a aussi demandé que les prises de postes soient mieux anticipées. En effet, malgré le temps de la scolarité, l'administration semble souvent ne « découvrir » le handicap de l'agent que lors de son affectation définitive. La conséquence directe, c'est que l'adaptation du poste au handicap présenté par l'agent n'est souvent effective que plusieurs semaines après son arrivée.

- De même, l'administration semble toujours avoir beaucoup de mal à prendre en charge, de manière satisfaisante, le handicap survenant en cours de carrière, par exemple suite à un accident ou à une maladie.
- Le ministère reconnaît ne pas avoir réalisé de diagnostic « d'accessibilité numérique » sur toutes ses applications. SIRHIUS par exemple, est loin d'être un modèle d'ergonomie pour les « valides ». Il l'est encore moins pour les collègues en situation de handicap. Nous avons donc demandé que des travaux soient rapidement mis en œuvre pour mettre fin à une situation inacceptable.

En conclusion, la délégation CFDT/CFTC a rappelé que :

- **Le handicap ne devait pas être envisagé comme une « situation absolue », mais simplement comme une ou plusieurs incapacités face à des situations données, d'ailleurs souvent limitées, dans le temps et dans l'espace ;**
- **L'intégration des collègues en situation de handicap doit être une « ardente obligation » dans nos ministères, et ceux-ci doivent donc se montrer exemplaires en la matière.**

La CFDT et la CFTC continueront à revendiquer, proposer et agir dans ce sens.

CONTACT PRESSE CFTC :

Mail : federation,cftcfinances@gmail.com