

GT Handicap
2 mai 2016

Jadis, ... **Solidaires** finances



...à Bercy...
il existait...

une ambition ministérielle !

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

DOUANES
Solidaires

Solidaires
CCRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires finances

I.D.D.
Solidaires

Le 2 mai 2016 s'est tenu le groupe de travail annuel consacré aux agents en situation de handicap au Ministère alors que l'an passé nous avons demandé que des groupes de travail thématiques sur plusieurs sujets soient mis en place : recrutements, tiers temps, déroulement de carrière... demande à laquelle l'administration s'était déclarée ouverte Il était présidé par Coralie Oudot, sous-directrice aux ressources humaines au sein du secrétariat général des ministères économiques et financiers, bureau DRH1 auquel est rattachée la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH). L'ordre du jour de ce groupe de travail : point sur la mise en oeuvre de la convention 2014-2016 avec le FIPHFP (dépenses, postes), bilan des recrutements par voie contractuelle 2015, accessibilité des locaux, pont d'étape sur le dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental au sein des MEFs.

Pour **Solidaires Finances** très attaché à une politique du handicap ministériel, la lecture des documents fournis par l'administration pour préparer ce groupe de travail ne donne pas le sentiment que cela soit partagée par le ministère. Certes beaucoup de chiffres fournis, privilégiant le 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 (ACMO, chargé de formation,...) , l'absence de temps dédié...

Curieuse impression lors de ce groupe de travail de revivre celui de 2015 ou encore celui de 2014. Bref pour l'administration un GT « incontournable » pour démontrer que ce sujet la préoccupe, mais sans se donner réellement les moyens d'améliorer la situation.

Longtemps exemplaire dans ce domaine, le ministère s'emballe aujourd'hui se contenter aujourd'hui « d'expédier les affaires couran-

tes », de « vivre sur ces acquis » sans aucune nouvelle impulsion volontariste. Pire, on y évoque des possibles baisses des prestations. Certes le dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental au sein des MEFs est un point positif mais il n'est que l'arbre qui cache la forêt qui s'étiolle.

Aussi n'est ce pas étonnant que ce groupe de travail qui devrait être le moment pour le ministère d'effectuer un véritable bilan de sa politique et de sa déclinaison dans les directions, non pas seulement quantitativement mais qualitativement, et de dégager des perspectives d'amélioration tourne en rond. D'ailleurs aucune des directions présentes n'avait encore tenu son propre groupe de travail à la date du groupe de travail. Il est évident qu'en la matière seule une action ministérielle et directionnelle convergente est en capacité de faire progresser la situation... mais le ministère, les ministres, le veulent-ils vraiment ? Au delà des déclarations d'intentions « la main sur le coeur » ce sont des actes concrets que nous souhaitons et ceux ci tardent s'ils ne démontrent pas une volonté contraire.

Solidaires Finances n'accepte pas et n'acceptera pas la regression sociale en marche à Bercy sur ce sujet comme sur les autres.



Mise en oeuvre de la convention avec le FIPHFP 2014 -2018

Logique budgétaire en marche Adapter les besoins aux moyens

Sans revenir sur les péripéties de la signature de la convention, il n'est pas inutile de rappeler que, lors de l'élaboration de celle-ci, le FIPHFP a décidé de réduire de 20% le montant de l'aide allouée au MEFs passant celui-ci de 10 M€ à 8 M€.

Le budget triennal 2014-2016 présenté lors du CTM du 12 novembre 2014 avait été établi sur la base des dépenses constatées en 2011 et en 2012, en prenant en compte une hausse prévisionnelle des dépenses. Le 18 décembre, le budget approuvé par le comité national du FIPHFP a été modifié **avec une baisse de 20 % (issue de la ponction de 29 M d'€ de l'Etat) par rapport au budget initial**, sur la base des dépenses qu'il a accepté de financer pour la période correspondant à la convention précédente (2011-2013).

Ce budget s'élève donc à 8 millions d'euros pour trois ans. Cette amputation porte essentiellement sur le poste «communication», avec un taux annoncé de 99,5% consacrés à l'aide technique ou humaine des agents en situation de handicap.

Les principaux postes de dépenses concernent les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des agents handicapés (transports, auxiliaire de vie, prothèses, aides sociales 2 074 959,95 €, l'aménagement et l'adaptation des postes de travail 606 713,51 €. Pour l'administration, « *le volume des dépenses a connu une hausse significative* ». Cela concerne plus précisément le recours à des transports spécialisés et les aides à l'acquisition de prothèses auditives, ce qui a pour conséquences un dépassement des enveloppes allouées par le FIPHFP pour lequel le ministère a demandé un financement complémentaire.

Le ministère s'interroge sur le fait de réserver le versement de la prestation pour les prothèses auditives aux seuls détenteurs de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapé) comme cela se fait déjà dans certains ministères.

La RQTH est délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées). Les délais d'obtention sont variables d'une MDPH à une autre, mais il faut souvent compter plusieurs mois avant d'avoir une réponse.)

A Bercy, à l'heure actuelle concernant cette prestation, la RQTH n'est pas exigée. Seul l'avis du Médecin de prévention l'est.

Retraite anticipée et RQTH

En 2015, plusieurs agents en situation de handicap mais n'ayant pas fait la demande de la RQTH ou de son renouvellement pour bénéficier de ce critère ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap ont vu leur dossier rejeté par le SRE. Depuis le 1er janvier 2016, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est plus considérée comme un critère ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap. Il faudra désormais obligatoirement justifier d'un taux d'incapacité de 50 %. Vous devrez également justifier, depuis que votre han-

Solidaires Finances a mis en garde le ministère sur une telle décision qui ne pourrait être assimilée qu'à une nouvelle régression sociale. Amputation de budget, limitation d'accès pour les prestations comme pour l'action sociale, c'est une remise en cause frontale des acquis des agents du ministère et du jugement des médecins de prévention..



Cela dénote bien l'absence d'ambition du ministère, si de telles considérations avaient prévalu à la création de la CRIPH, pas grand chose de ce dont bénéficient les agents aujourd'hui n'aurait vu le jour.

Certes le handicap a un coût, et les agents concernés en payent le prix fort. Pour **Solidaires Finances** une telle décision est visée à court terme. Il n'est pas inutile de rappeler que beaucoup d'agents de nos services, répondent au téléphone et font de l'accueil.

Nous avons regretté par ailleurs que le budget en matière de formation et d'information des personnes susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés soit en baisse. Pour **Solidaires Finances**, la prise de conscience du handicap et de ces conséquences est un élément important pour permettre l'intégration.

Dans le cadre des priorités données concernant la formation professionnelle, l'IGDE et la CRIPH ont pris l'initiative de mettre en place une formation d'un jour des «managers» à la politique du handicap.

Pour **Solidaires Finances** cette formation doit même être rendue obligatoire. Elle doit concerner tous les acteurs responsables du recrutement (notamment les jurys) et de l'insertion. Enfin il est important que les différents acteurs d'un département puissent effectuer cette formation en même temps

dicap a été reconnu, d'une certaine durée totale d'assurance vieillesse, tous régimes de base confondus, dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge.

Ces conditions d'assurance vieillesse minimales à respecter varient :

- en fonction de l'année de naissance,
- et en fonction de l'âge à partir duquel l'agent souhaite bénéficier du départ à la retraite anticipée.

Peu de personnes devraient pouvoir satisfaire à ces conditions.



6 % pour tout CAP !



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 à assujetti les trois fonctions publiques au versement de pénalités en cas de non respect de cette obligation légale au FIPHP.

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

Taux d'emploi légal	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MEF	4,82 %	4,92 %	5,09 %	5,42 %	5,59 %	5,82 %
DGFIP	4,98 %	5,12 %	5,30 %	5,67 %	5,92 %	6,30 %
DGDDI	4,71 %	4,67 %	4,73 %	5,42 %	5,47 %	5,31 %
INSEE	5,54 %	5,96 %	6,71 %	6,75 %	6,35 %	6,58 %
DGCCRF	4,48 %	4,77 %	4,63 %	5,09 %	5,28 %	5,77 %

Pour l'administration, le bilan est positif: le taux d'emplois légal dépasse les 6%. Pour Solidaires Finances, cela ne doit pas pour autant justifier que l'attention doive se relâcher, et ce d'autant plus dans une période de diminution des effectifs et dégradation des conditions de travail de l'ensemble des agents, période où avoir un handicap n'est pas un avantage..... Atteindre les 6 % ne devrait pas avoir pour corollaire la baisse des recrutements, c'est pourtant ce à quoi l'on assiste.

Sans oublier que si les chiffres globaux, nationaux, peuvent sembler positifs, ils cachent des réalités directionnelles et départementales forts disparates.

Il n'y a qu'à constater le nombre de prolongations de stage ou de démissions qui démontrent bien (sans oublier la période de notation) que la lutte contre le handicap n'est pas l'une des priorités de ces mêmes directions ou départements !!! Au nom de l'efficacité ?? de la rentabilité ???

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 de 6 %, constat pour les années passées (2009-2013) ou objectif pour 2015-2016, que ce soit en flux comme demandé par le FIPHP selon le se-

crétariat général (ou même en stock qui 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 leurs missions des correspondants handicap. La question essentielle de l'insertion des personnels handicapés dépasse bien le seul recrutement.

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.

Pour **Solidaires Finances**, la prise en compte du handicap sur le lieu de travail nécessite que les MEFs s'engagent sur 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. Le secrétariat aura le soutien de Solidaires Finances à la seule condition que cette ambition ne se résume pas à des mots.



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 ?

L'année dernière, l'administration nous avait annoncé le futur recrutement de 35 apprentis pour 2015. Chiffre à déduire des 171 bénéficiaires de l'obligation d'emplois à recruter. En fait seuls 6 apprentis ont été recrutés : 4 à la DGFIP et 2 à la DGDDI. Faute de moyens, faute de préparation, ce sont donc 21 apprentis qui n'ont pas été recrutés sans pour autant que ces emplois aient été proposés aux recrutements contractuels, autant de possibilités qui n'ont pas été offertes en 2015 !

En 2016, 192 recrutements sont prévus dont 56 apprentis (42 à la DGFIP).

Dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental au sein des MEFs.



Le dispositif avait déjà fait l'objet d'une présentation lors du CHSCTM du 18 février dernier. La législation a largement évolué ces dernières années, avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne du handicap la définition suivante :

«*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.* ». Cette définition Inspirée de la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), remet en perspective déficience et environnement, et reconnaît clairement la dimension handicapante que peuvent avoir les troubles psychiques cognitifs et mentaux dans la vie sociale et professionnelle.

En matière d'emploi, les textes rappellent la priorité au : « **maintien dans un cadre ordinaire de travail** ». Ils réaffirment et concrétisent également le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'emploi.

Le handicap psychique ou cognitif ou mental peut avoir des répercussions sur l'activité professionnelle (difficulté d'attention, de compréhension de mémorisation, perte de motivation, de dynamisme, difficultés dans l'exécution des tâches, absences fréquentes) et sur les relations socio-professionnelles (repli sur soi, comportement inadapté, difficultés voire conflits relationnels, collectif de travail qui peut manifester un sentiment de rejet et d'injustice).

Le dispositif envisagé au sein des MEFs est le fruit du travail collaboratif des médecins de prévention (MP) des MEF et de la CRIPH. Un guide à destination des MP des MEFs a été ainsi rédigé.

Les grands axes du dispositif :

L'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental reconnu est une action collective qui suppose que soient réunies plusieurs conditions :

- L'accompagnement ne pourra se faire que dans le cadre du volontariat de l'agent, du ou des médecins traitants de l'agent ;
- L'administration doit disposer d'une information éclairée et sera aussi impliquée dans cet accompagnement.

Les acteurs impliqués

Le médecin de prévention est positionné au centre de la mise en oeuvre de l'accompagnement. Il pose l'indication, coordonne l'ensemble des acteurs impliqués et assure le suivi des différentes étapes.

Les différents acteurs mobilisés : l'agent concerné, le chef de service ou son représentant (DRH) le correspondant handicap local et national, le responsable de l'unité dans laquelle évolue l'agent, la CRIPH, le médecin traitant.

Les conditions de la réussite

Le succès de la démarche passe par la confiance entre tous les acteurs impliqués, la demande de l'agent, l'adhésion de la hiérarchie et une bonne préparation en amont.

La déontologie

Le bénéficiaire de l'accompagnement est assuré par la confidentialité des acteurs en présence, le partage d'informations se fera dans le strict respect des obligations liées au secret professionnel

de chaque intervenant Les informations délivrées se feront avec l'accord préalable de l'agent.

Le déroulement

Le dispositif sera adapté à chaque situation individuelle, centré sur l'agent dans son environnement de travail. La prise en charge se déroulera de façon systématique en deux temps.

Dans un **premier temps** : une évaluation des capacités professionnelles de la personne reposant sur un travail pluridisciplinaire associant le médecin traitant, le médecin de prévention, l'administration et l'agent. Un prestataire extérieur financé par la CRIPH assurera cette évaluation (organismes sélectionnés et agréés par les SAMETH).

Il sera envisagé un projet professionnel en fonction des aspirations, des compétences et des capacités de l'agent, dans le but de favoriser son maintien dans l'emploi en apportant des propositions d'action.

Dans un **deuxième temps** : l'organisation de l'accompagnement en situation professionnelle en fonction du bilan effectué. Cette phase doit permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel au plus près de la réalité de sa situation psychosociale, de ses difficultés et de ses capacités à se mobiliser.

Celui-ci pourra prendre plusieurs formes :

- des propositions concernant un aménagement fonctionnel ou matériel de son poste de travail (article 26 du décret n° 82-453 modifié),
- un tutorat : qui est une personne ressource interne à l'employeur dont la mission consiste à être l'interlocuteur privilégié de la personne en situation de handicap,
- des aides individuelles assurées par la CRIPH, qui sont déjà connues,
- des opérations de mise en accessibilité immobilière assurée par la CRIPH,
- des prestations d'accompagnement assurées par la CRIPH qui se déclinent (de façon isolée ou cumulée) :
- un soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur.
- un accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur (association ou prestataire ad hoc du secteur privé).

L'administration financera la prise en charge des aménagements matériels qui sont de sa compétence. La CRIPH prendra en charge financièrement le bilan initial et les prestations qui relèvent de son champ de compétence.

Un Bilan du dispositif sera effectué lors d'un groupe de travail du Comité Technique Ministériel consacré au handicap.

Solidaires Finances sera attentif au bon déroulement de ce dispositif et des conditions de sa mise en oeuvre. Solidaires Finances s'interroge sur l'absence dans les acteurs impliqués cités de ceux de la filière sociale (ASS). Répondre à un tel enjeu nécessite une approche globale de la personne et nécessite que celle-ci soit accompagné dans tous les éléments de sa vie.

Bien que voulu emblématique, il ne peut résumer à lui seule le volontarisme en matière de recrutement, d'insertion, de déroulement de carrière et de maintien dans l'emploi auxquels ont droits les personnes en situation de handicap.