



Compte rendu GT Handicap du 13 juin 2017

Cela faisait plusieurs années que la DGDDI n'avait pas consacré un GT à la question du handicap, c'est finalement une commande ministérielle qui vient initier un débat sur un chantier qui reste vaste tant il existe encore un décalage entre les contraintes légales qui s'imposent aux employeurs et leurs traductions sur le terrain.

Taux d'emploi et cotisation FIPHP

La réglementation impose aux administrations l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total. Les effectifs de la branche surveillance sont réglementairement inclus dans la base de calcul alors que cette branche ne peut, pour des raisons d'aptitude physique, accueillir de personnel handicapé.

Malgré tout, les résultats de la DGDDI dans le domaine, au regard de la contrainte sont fort honorables, avec un taux d'emploi en 2017 de 5,35%.

La DGDDI, n'ayant pas atteint l'objectif fixé de 6%, doit verser une contribution financière au FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique), pour 2017 le versement était de 351 841 euros.

On se retrouve donc dans une situation paradoxale où la non atteinte par les administrations de l'objectif fixé permet d'alimenter un fond qui nous le verrons ultérieurement permet la prise en charge d'action ou d'aménagement de poste.

Malgré tout, la CFDT a souhaité qu'un effort supplémentaire soit fourni par la DGDDI pour atteindre l'objectif fixé de 6%.

Bilan du recrutement par contrat de personnes handicapés

Le recrutement initial en qualité de contractuel

Il s'effectue dans un corps des catégories A, B ou C. Les candidats doivent remplir des conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et des conditions de diplômes ou de niveau d'études (identiques à celles du recrutement par concours).

La durée du contrat correspond à la durée que doivent normalement accomplir les fonctionnaires stagiaires du corps ou cadre d'emplois concernés (généralement 6 mois ou un an) avant d'être titularisés. Le contrat peut être éventuellement reconduit une fois, pour la même durée au maximum, si les capacités professionnelles de l'agent ont été jugées insuffisantes.

A l'issue du contrat ou de son renouvellement, l'intéressé est titularisé sous réserve d'avoir été déclaré professionnellement apte à exercer les fonctions.

La CFDT, lors de CAPC, est plusieurs fois intervenue pour indiquer à la DG que le maximum devrait être fait pour que les agents RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) soient recrutés au plus près de chez eux.

Notre objectif : éviter que les agents RQTH ne se retrouvent mal à l'aise dans leur poste et dans leur maladie et ainsi faciliter leur prise de poste initial. Nous incitons donc l'administration à se faire aider par des organismes spécifiques tel CAP - Emploi (<http://www.capemploi.com/>) dans la sélection et le recrutement. Pourquoi pas !!! Si cela résout ces inconvénients.

Quelques chiffres :

- Entre 1999 et 2017 : 183 contrats ont été passés (90 femmes et 93 hommes) (60 en Catégorie A, 91 en catégorie B, 32 en catégorie C).
- En 2017, 10 contrats ont été proposés et l'administration a reçu 767 candidatures.

Une situation hétérogène en fonction des DI :

En 2017, les 10 recrutements RQTH n'ont concerné que 4 DI : Île de France / Roissy / Metz / Bordeaux. On ne peut que remarquer la coïncidence entre les 4 DI de recrutement et les points de tension actuelle en matière de gestion des Ressources Humaines et d'attractivité des postes. Pour la CFDT, le recrutement de personnels handicapés ne doit pas être un palliatif à l'absence d'attractivité de certaines résidences. Nous avons indiqué à la DG que nous serons vigilants dans les années à venir sur les DI de recrutement car, en cohérence avec notre revendication de faciliter le recrutement de proximité, il convient que l'ensemble du territoire puisse être accessible en affectation initiale.

Les aménagements de poste

Modalités pratiques et bilan des aménagements de postes :

En fonction du handicap de l'agent, les aménagements de postes peuvent être pris en charge par la CRIPH (Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapés) ou le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique), à défaut ils sont laissés à la charge des directions ou des CHSCT.

La CFDT a fait remarquer la baisse significative des dépenses imputées au FIPHFP, qui sont passées d'environ 30.000 euros en 2014 et 2015 à moins de 8.000 euros en 2016.

La DG argumente sur le faible nombre de demandes ! Pourtant les besoins sont réels.

Pour la CFDT il convient de faire un effort dans le domaine car les fonds de la FIPHFP peuvent être actionnés en plus des CHSCT.

Des maillons essentiels : Le Correspondant Handicap, le médecin de prévention :

La fonction de « correspondant handicap » a été créée en 1999 et confiée très logiquement aux Correspondants Sociaux de chaque Direction Régionale. La CFDT a profité de ce débat pour alerter la DG sur la charge de travail exponentielle qui s'abat sur les épaules de ses agents. Il convient de tirer le signal d'alarme car on commence à avoir des défections.

Concernant les médecins de prévention, le ministère connaît une pénurie inédite de vocation et de nombreux départements en sont privés. D'après la DG ce dossier est pris en charge de manière prioritaire par le ministre et le Service Général de Bercy. Des avancées notables sont attendues prochainement. A suivre !

Télétravail et aménagement de poste :

La réglementation actuelle sur le télétravail n'a pas mis l'accent sur les problématiques du handicap. Cette réglementation fixe un cadre particulièrement contraignant qui ouvre peu d'opportunité aux agents de la DGDDI. Pourtant de nouveaux outils vont être mis en place et ceux-ci pourraient être utilisés à bon escient pour des aménagements de poste dans le cadre de la prise en charge du handicap.

Ainsi, les organisations syndicales ont demandé la possibilité d'élargir les règles du télétravail à la notion d'aménagement de poste pour les personnels RQTH. Cette possibilité supplémentaire d'aménagement de poste pourrait se faire dans le cadre d'une convention entre l'agent et l'administration sous l'autorité et le contrôle du médecin de prévention. A ce stade, la réponse de l'administration est un «non», franc et massif, la revendication leur semblant trop dérogoire et atypique et s'appuie sur le simple fait que les textes ne le prévoient pas. Côté syndicats, on ne lâchera pas et cette requête sera de nouveau portée dans les prochaines instances.

Mutation des personnels handicapés (une discrimination de trop)

L'article 60 de la loi n° 84-16 prévoit une priorité de mutation pour les fonctionnaires handicapés. Pourtant, le nouveau Règlement Particulier Mutation, entré en vigueur le 1° Janvier 2017 et édicté par la DGDDI prévoit lui que « cette priorité est mise en œuvre dans le cas où l'agent RQTH a un intérêt objectif à solliciter la ou les résidences concernées ».

Cette notion « d'intérêt objectif » est pour le coup totalement aléatoire et particulièrement subjective, de plus elle n'existe nullement dans la loi.

Qui dans la parité administrative en CAP est compétent pour s'arroger le droit de disserte sur l'intérêt objectif de telle ou telle situation malgré des certificats médicaux?

Une fois de plus les agents RQTH sont sommés de justifier d'une situation pour lequel ils ont légalement et après un long processus obtenu un statut censé être protecteur.

La CFDT demande une fois de plus la levée de cette restriction qui n'est que l'une des aberrations d'un RP mutation décidément de plus en plus inique.

l'accessibilité numérique

Beaucoup d'applications métiers ne sont pas en conformité avec les logiciels de synthèse vocale pour mal-voyant. Pourtant la contrainte légale sur l'obligation de conformité date de 2011. Le retard accumulé est donc énorme et le chantier à venir colossal.

L'administration reconnaît ses errements et a décidé de s'attaquer à ce retard chronique. Les assises de l'accessibilité, organisées il y a quelques mois à l'IGPDE ont permis de cibler les bonnes pratiques et il semble que l'INSEE soit à la pointe dans ce domaine. C'est donc là l'exemple à suivre et l'idée de mettre en place un correspondant accessibilité à la DG pour piloter ce chantier fait son chemin. La DG sollicite aussi les OS pour recruter des personnes ressources dans ce domaine, nous répondrons bien sûr à cette demande. Enfin il est envisagé d'instaurer une certification accessibilité avant la mise en place de tout nouvel applicatif.

En conclusion, il était temps de s'y mettre, mais il faudra des années avant de rattraper le retard accumulé. La première difficulté sera de prioriser les chantiers tant ceux-ci sont nombreux.

l'accessibilité immobilière

De trop nombreux sites et bureaux de notre administration restent inaccessibles aux agents en situation de handicap. Encore lors des derniers déménagements nous constatons que des locaux inadaptés sont retenus, c'est inadmissible. L'état n'applique pas les obligations qui permettraient un meilleur accueil de tous (ex : le nouveau bâtiment Vitalys sur Paris).

Oui hélas, le Vitalys n'est pas réellement accessible, l'administration ayant opté pour un bâtiment qui ne relève pas des règles ERP (Etablissement Recevant du Public), elle nous oppose sa non-obligation d'en faire plus. Le constat des escaliers à l'entrée et un pseudo ascenseur handicapé qui se trouve derrière une très lourde porte en fer quasi impossible à ouvrir pour une personne en fauteuil ou avec des cannes La CFDT a indiqué assez clairement ce problème au DI d'Île-de-France qui ne semble pas bien soucieux de ce sujet. Il semble inconcevable que de telles opérations soient faites en 2017 sans que systématiquement des accès facilités et adéquats pour des personnes (redevables ou agents) en situation de handicaps soient présents.

Comble de l'ironie, alors que le Vitalys est censé ne pas recevoir de public, il était le lieu cette semaine et pendant quatre jours des entretiens pour le recrutement 2018 des personnes RQTH. La CFDT demande donc des éclaircissements sur ce dossier et la mise en place d'aménagements adéquats.

La situation de la nouvelle RI de Montpellier a aussi été évoquée.

La CFDT a demandé qu'instruction soit donnée aux DI de mettre à l'ordre du jour un point sur le Handicap au sein de chaque DI, ainsi les Organisations Syndicales et la DG pourront avoir une vision synthétique et objective des situations à corriger. Ce principe est validé par la DG qui donnera des instructions dans ce sens.

Questions diverses

Les Organisations syndicales ont souhaité alerter la DG sur les difficultés que rencontrent au quotidien les personnels RQTH. Notamment, L'obligation quasi systématique d'avoir à justifier sa situation: tous les 5 ans pour le renouvellement du statut ou la demande de macaron, en cas de demande de mutation, pour toute demande d'aménagement de poste. Dès la scolarité, les agents RQTH doivent justifier auprès de leurs collègues leur mode de recrutement, le fait qu'ils aient déjà leur affectation.

Inversement, en matière de déroulement de carrière, rien n'est réellement prévu. Dans ce domaine, la mobilité est un atout qui manque souvent cruellement dans le jeu des personnels RQTH et cela n'est jamais pris en compte.

La DG va donc organiser dès la prochaine rentrée des interventions dans les écoles pour sensibiliser les personnels sur la prise en compte du handicap, ces interventions vont être faites par le CRIPH (Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées) déjà mise en place . Pour la CFDT la démarche est encourageante et elle devrait être étendue à la hiérarchie, qui a aussi dans le domaine beaucoup à apprendre.

Enfin, la DG s'est engagée à une clause de revoyure annuelle. Là aussi la démarche est encourageante. La DG, qui a conscience de ses retards (sauf peut-être sur la question du recrutement), semble avoir une attitude volontariste pour améliorer enfin le quotidien des personnels RQTH. A suivre...