

# PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## DES CARRIÈRES PLUS LIMITÉES AU MINISTÈRE DES FINANCES

Une “étude de cohorte” portant sur la période 2004-2019 et comparant les carrières des agents du ministère en situation de handicap à celles des autres agents montre que les travailleurs handicapés ont statistiquement moins de chances d’être promus au grade ou à la catégorie supérieure.

**L’alliance CFDT-CFTC exige que cette discrimination disparaisse !**

Un groupe de travail relatif à la politique ministérielle concernant les personnes en situation de handicap s’est tenu le 29 octobre 2021.

Le nombre d’agents du ministère bénéficiant de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (BOETH) est en augmentation constante depuis 2016 et le ministère dépasse le taux minimum légal de 6% d’agents BOETH depuis 2017 (7,21% en 2019).

Cependant, les recrutements du ministère sont perfectibles. Ainsi, plus de 90% des agents BOETH recrutés par le ministère en 2020 l’ont été à la DGFIP, ce qui signifie que les autres directions du ministère mènent une politique de recrutement insuffisante. De même, les recrutements de personnes en situation de handicap se font le plus souvent dans la catégorie C.

**Pour la Cfdt-CFTC, les recrutements d’agents BOETH doivent être identiques à ceux des autres agents, dans toutes les directions et toutes les catégories.**

COMPTE RENDU DU  
GROUPE DE TRAVAIL  
“POLITIQUE HANDICAP”  
DU 29 OCTOBRE 2021



### TAUX DE PROMOTION 2.5 FOIS PLUS FAIBLE

Les problèmes ne cessent pas après le recrutement, ainsi que le montre la première « étude de cohorte » effectuée par le ministère pour évaluer l’ampleur des discriminations que subissent les agents en situation de handicap. Une telle étude était réclamée depuis longtemps par la Cfdt-CFTC et a, malheureusement, démontré toute sa pertinence.

S’il faut reconnaître à l’administration qu’elle a fait preuve de transparence avec la publication de cette étude, ses résultats n’en restent pas moins édifiants. Ainsi, 72 % des 187 agents en situation de handicap de la cohorte étudiée ont bénéficié d’une promotion de grade ou de corps, ce taux est de 80% pour les autres agents entrés au ministère à la même date, soit 8 points de plus.

Le déséquilibre est encore plus flagrant si l’on s’intéresse uniquement aux promotions par changement de corps, qui n’ont concerné que 28 agents en situation de handicap de la cohorte, soit un taux 2,5 fois plus faible que leurs homologues ! La situation est pire encore pour les femmes, qui cumulent discriminations liées à leur genre et au handicap.

Pour tenter d’éviter qu’une telle situation se reproduise, l’administration entend mobiliser l’article 93 de la loi dite « de transformation de la fonction publique » (n° 2019-828), qui permet aux agents en situation de handicap d’accéder à un corps de catégorie supérieure par la voie du détachement.

**Sans rejeter cette option, la Cfdt-CFTC considère que l’administration doit faire disparaître concrètement et de manière urgente toutes les difficultés pratiques que connaissent les personnes en situation de handicap qui souhaitent progresser dans leur carrière (adaptation des préparations aux concours internes et des conditions de passage des épreuves de concours, suppression des obligations de déménager pour suivre une période de formation de plusieurs mois ou suite à un changement de catégorie, scolarité aménagée, matériel de l’agent qui me suit pour aller en formation puis dans service, vérification par les services RH que les agents en situation de handicap ne sont pas discriminés lors des promotions sans concours (telles les listes d’aptitude), etc.).**



## CRÉDITS DÉDIÉS EN BAISSSE

En ce qui concerne les crédits dépensés dans le cadre de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), l'année 2020 a vu une forte baisse des sommes engagées. Les périodes de confinement et le développement du télétravail peuvent notamment expliquer la division par deux des sommes allouées à cette période aux transports spécialisés.

**Le montant alloué au FIPHFP était en diminution car beaucoup de directions atteignaient les 6%.**

**Nous pouvons espérer que le nouveau mode de calcul qui ne laissent plus autant de souplesse sur les emplois indirects de personnes en situation de handicap, ainsi que le fait que l'éducation nationale commence à partir de cette année à participer en fonction de ses propres BOETH ; tendent à éviter une déflation du montant du FIPHFP. Enfin, un recouvrement généralisé par l'URSSAF vont simplifier et améliorer et améliorer la collecte des contributions.**

La CFDT-CFTC appelle les agents en situation de handicap qui auraient des difficultés à obtenir une des aides individuelles fournies dans le cadre de la convention avec le FIPHFP à contacter leurs sections locales CFDT-CFTC pour être soutenus.

## FORMATION ET SENSIBILISATION

La formation et la sensibilisation des agents à l'insertion des personnes en situation de handicap passent par de nombreuses voies au ministère des Finances (participation au DuoDay, formations initiale et continue, manifestations, etc.).

La CFDT-CFTC considère que les actions de ce type doivent être accentuées et se déployer sur tout le territoire et demandent que les directions locales des directions à réseaux du ministère en organisent elles aussi. Il est également important que les informations sur l'organisation de formations soient envoyées à l'adresse de messagerie de chaque agent, et non pas uniquement sur l'adresse du service, pour éviter que certains chefs de service ne fassent de la rétention d'information...

## INFORMATION AUX PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Enfin, le ministère s'est engagé à communiquer sur l'élargissement des autorisations d'absence et aménagements horaires accordés aux parents d'enfants handicapés à de plus nombreux parents.

Le guide des autorisations d'absence de 2021 précise désormais que les parents éligibles sont ceux dans les enfants présentent un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% (contre 70% auparavant).

La CFDT-CFTC soutient cette initiative afin que cette évolution soit connue par tous les parents concernés



### VOS REPRÉSENTANTS À CE GROUPE DE TRAVAIL

Amandine Tormento, CFDT

Fabrice Dujardin, CFDT

Sandra Perrin, CFTC

Renaud Recrosio, CFDT

Céline Vuillard, CFDT