



# HANDICAP LA CFDT S'ENGAGE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DOIVENT POUVOIR ACCÉDER À TOUS LES MÉTIERS DE NOTRE MINISTÈRE ET Y DÉROULER UNE CARRIÈRE IDENTIQUE À CELLE DES AUTRES AGENTS. POURTANT, NOUS CONSTATONS, ENCORE AUJOURD'HUI, QUE DE NOMBREUX OBSTACLES EXISTENT ET DONT L'ADMINISTRATION PEUT ÊTRE À L'ORIGINE.

LA CFDT FINANCES ENTEND AGIR CONCRÈTEMENT POUR QUE LES DISCRIMINATIONS CESSENT.

## UN RECRUTEMENT A AMÉLIORER

L'aménagement des concours est **insuffisant**, il est nécessaire de former et sensibiliser les personnes qui organisent les concours, de connaître en amont les besoins d'adaptation des épreuves pour les personnes en situation de handicap (PSH), par exemple au moyen d'une question systématique sur le formulaire d'inscription

Le nombre d'**agents du ministère bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)** 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 (qui représente 75% des effectifs du Ministère)**, 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 seule catégorie C.

Pour la CFDT, les recrutements d'agents BOETH doivent être identiques à ceux des autres agents, dans toutes les directions et toutes les catégories.



## UN DÉROULÉ DE CARRIÈRE IDENTIQUE AUX AUTRES AGENTS DU MINISTÈRE

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 et a, malheureusement, démontré toute sa pertinence.

Ainsi, alors que 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.

La CFDT Finances 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,
- suppression des mobilités forcées lorsque cela ne se justifie pas par les nouvelles fonctions,
- scolarité aménagée,
- matériel de l'agent qui le suit pour aller en formation puis dans son 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)...

## UNE COMPENSATION FINANCIÈRE IDENTIQUE AU SECTEUR PRIVÉ

La CFDT demande que la RLH (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap, aide pour l'employeur) et l'AETH (Aide à l'emploi des travailleurs handicapés liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour le travailleur) existent enfin dans le secteur public.

Actuellement, lorsqu'un agent ayant une invalidité permanente se voit imposer par la médecine de prévention d'être placé à temps partiel, il n'a droit à aucune compensation financière. La CFDT Fonction publique en fait régulièrement la demande afin que le secteur public ne soit pas encore plus discriminant que le secteur privé.

## UNE SENSIBILISATION OBLIGATOIRE ET DES FORMATIONS À DÉVELOPPER

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 considère que les actions de ce type doivent être accentuées et se déployer sur tout le territoire et demandent que les directions locales en organisent elles aussi

Le suivi d'une action de sensibilisation au handicap doit faire partie du parcours de formation obligatoire pour chaque agent dès l'entrée en école de formation. Ce n'est qu'en sensibilisant tous les chefs de services et l'ensemble des collectifs de travail que l'on pourra faire avancer le sujet.

De même les actions de formations proposées doivent être mieux connues et plus fortement encouragées.

**LA CFDT FINANCES VOUS ACCOMPAGNE, N'HÉSITEZ PAS A CONTACTER VOS CORRESPONDANTS LOCAUX !**



FINANCES

LE SYNDICALISME UTILE

