

Pour l'égalité et l'inclusion des personnels en situation de handicap : ADAPTER LE TRAVAIL !

Cette semaine (du 16 au 22 novembre) a lieu la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'occasion de rappeler de façon non exhaustive ce que la Fédération propose et défend.

Nous nous inscrivons dans l'objectif de la loi du 11 février 2005 de présence minimale de 6 % de personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail. Or, ce seuil est bien souvent pris comme un maximum par l'employeur, et sa volonté (quand il en a) s'émousse quand ce seuil est atteint. Nous devons donc nous battre pour que ce seuil soit véritablement un plancher et pas un plafond.

Aux Finances, il est à noter la survenue de nombreuses pathologies dues au travail et porteuses de situations de handicaps (dont 80% sont invisibles). Cela nécessite donc de travailler à leur prévention puisqu'elles sont générées par le travail. Nous devons nous battre pour permettre un réel maintien dans l'emploi.

En matière de gestion des œuvres sociales, il nous faut gagner une meilleure prise en charge des situations de handicap, et permettre à chacun, sans discrimination d'avoir accès aux prestations.

La question de l'accessibilité numérique est centrale aujourd'hui dans nos secteurs : pour pouvoir travailler, pour pouvoir gérer son dossier personnel, pour pouvoir voter, accéder à ses fiches de paye, de pension, aux prestations sociales...

Le tout numérique est excluant, il faut donc maintenir l'information sous format papier pour les prestations sociales par exemple, et mettre en place un bilan sur le changement éventuel des profils des demandes depuis le passage au numérique.

De même, une veille à la sollicitation des aides financières et non financières (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation) doit être mise en place pour lutter contre le non recours.

Même si le recrutement par contrat doit être pérennisé, la possibilité doit être donnée aux personnes en situation de handicap d'intégrer nos administrations et établissements par la voie du concours. Pour cela il doit pouvoir être adapté à chaque type de handicap, l'adaptation ne doit pas se limiter au tiers temps supplémentaire, inadapté à certains type de handicap.

La formation professionnelle doit être également adaptée. Trop souvent l'adaptation pour l'entrée dans nos administrations et établissements, quand elle existe, se limite à un aménagement des épreuves des concours et sélection. Or, si les conditions de la formation ne sont pas adaptées, cela constitue une discrimination condamnable. Du reste, récemment, le Défenseur des droits saisi par une collègue soutenue par le SNAC-CRF CGT a reconnu le caractère discriminatoire des conditions de formation et de stage. Il a préconisé une réflexion au sein du ministère pour prévenir ces situations.

La CGT propose depuis des années pour les formations, au-delà de l'aménagement des bâtiments, des modules adaptés à la situation de handicap dans leur forme pour s'inscrire dans la logique de l'aménagement de épreuves par exemple en étalant la formation (six mois sur un an ou un an sur deux ans). Des validations par module par exemple permettraient de respecter le rythme qu'imposent certaines formes de handicap.

En outre, en cas de proposition de l'administration de non titularisation , les instances représentatives (chs, cse) dont dépend le lieu de stage doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire, avis accompagné de celui du médecin de prévention. Plus largement, pour construire un collectif de travail inclusif, une session sur les risques discriminatoires doivent être incluse dans les formations obligatoires.

Il nous faut gagner le bénéfice des mêmes aménagements et de la même adaptation au poste de travail et de reclassement professionnel pour les agents en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accidents ou maladies) et non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés (RQTH). L'obtention de la RQTH ne doit pas conditionner l'aménagement de poste.

Cet aménagement de poste de travail doit concerner aussi le domicile si le salarié a la volonté de télétravailler à domicile. L'obligation d'aménagement de poste est identique. Comme tout salarié, les personnes en situation de handicap ne doivent être ni exclues du télétravail si leurs missions le permet, ni placées d'office en télétravail et être ainsi exclues du collectif de travail.

Il est nécessaire d'objectiver les discriminations afin d'y remédier; la fourniture de données précises afin d'identifier les discriminations de carrières peut nous y aider. Ainsi par exemple l'employeur devrait nous fournir les données concernant les personnes titularisées qui ont changé de catégorie suite à des passages de concours et combien ont demandé des aménagements durant les épreuves. Combien de «contrat handicap» ont obtenu un passage en catégorie supérieure par la liste d'aptitude ou par tableau d'avancement ?

Parce que la vie au travail, c'est aussi participer à la démocratie sociale, nous demandons que l'administration donne à tout agent en situation de handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer activement à la vie syndicale (droits spécifiques, mise à disposition d'interprètes et d'auxiliaires de vie...).

Enfin nous revendiquons l'élaboration d'un plan pluriannuel de mise en accessibilité des bâtiments comme prévue par la loi.

Nos employeurs affichent unanimement leur volonté d'agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, aux actes !

Montreuil, le 19 novembre 2020