



GROUPE DE TRAVAIL PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP 31 JANVIER 2020

En préambule de ce groupe de travail, la CGT a exposé les conséquences pour les travailleurs en situation de handicap de la **réforme des retraites** : cette réforme va accroître la vulnérabilité sociale des travailleurs en situation de handicap, et parmi eux, celle des femmes en particulier.

A ce jour, les femmes ont une charge mentale reconnue et qu'elles soient-elles même en situation de handicap ou aidante familiale d'un compagnon ou d'enfant(s) en situation de handicap, les freins à une prise en compte d'aménagement du temps de travail des contraintes personnelles avec une évolution de carrière astreinte à une mobilité non choisie sont bien présents sans un entourage bienveillant.

Dans le système actuel, certains travailleurs handicapés pouvaient partir **avant l'âge légal** du départ à la retraite en touchant **une pension à taux plein**.

Le gouvernement indique que « les départs anticipés des travailleurs handicapés entre 55 et 59 ans seront conservés et simplifiés ». Cependant il n'annonce aucune mesure précise concernant la majoration des pensions susceptibles de compenser la carrière écourtée. Ainsi, les travailleurs handicapés bénéficiant de la retraite anticipée risquent de se retrouver avec un nombre de points réduit, **le calcul étant établi sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les meilleures années**, et donc, avec une **pension réduite**. Du reste, dans le régime à points AGIRC-ARRCO, le travailleur handicapé peut, sous conditions partir en retraite à l'âge de 55 ans, mais sa retraite complémentaire n'est pas majorée pour autant, à la différence de ce qui se passe dans le régime de base.

La rapport Delevoye indique que des points supplémentaires seront attribués lors du départ en retraite, mais il ne dit rien sur le mode de calcul de ces points si bien qu'on ignore s'ils pourront compenser le raccourcissement de la durée de cotisation pouvant atteindre dix années.

Le handicap est le principal motif de stigmatisation. Une discrimination s'exerce en premier lieu dans le monde du travail, au moment de l'embauche et tout au long de la carrière.

La réforme des retraites relève donc de l'injustice sociale puisqu'elle pénalise une fois leur carrière achevée les personnes qui ont dû subir des discriminations tout au long de leur vie active.

Le deuxième aspect, c'est le handicap acquis et donc la prévention.

Dans notre ministère, 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 quand elles sont générées par le travail.

La première nécessité se situe avant tout dans la prévention des risques liés à l'exercice de métiers pénibles ou dangereux, et parler de pénibilité, c'est aussi parler de retraite.

L'exercice de missions pénibles ou dangereuses est reconnu depuis longtemps dans la fonction publique, comme l'indiquait le Sénat en 2014 : « *Il existe un large consensus sur le fait que la quasi-totalité des emplois classés en catégorie active correspondent à des emplois pénibles, tels que définis par le Code du travail.* ».

Ensuite, la transposition du compte personnel de prévention aux agent-e-s de la fonction publique

ne correspond en rien à une quelconque amélioration mais à l'inverse constitue des reculs tous azimuts. Jusqu'en 2010, la reconnaissance de la catégorie active permettait à un peu plus d'un million de fonctionnaires de bénéficier d'un départ anticipé de cinq ou dix ans. Après la réforme régressive Sarkozy, il reste 700 000 agents dans la catégorie active.

C'est encore trop pour ce gouvernement, même si il a annoncé sous la pression que cinq catégories professionnelles pourraient demain conserver les mêmes droits qu'aujourd'hui et parmi elles, la branche surveillance des douanes.

En prenant l'hypothèse la plus favorable (celle que tous les personnels de ces corps soient intégralement concernés, ce qui est loin d'être sûr), nous arrivons à un total d'environ 200 000 personnes.

S'agissant des 500 000 personnes qui perdraient la catégorie active et relèveraient des six critères de pénibilité et de leurs seuils prévus par le compte personnel de prévention, la moitié perdra tout droit à un départ anticipé et l'autre moitié pourra partir deux ans avant l'âge légal au lieu de cinq ans, ou de dix ans aujourd'hui pour les égoutiers.

Si la CGT se prononce clairement pour le maintien de la catégorie active, il est cependant nécessaire de l'améliorer pour qu'elle soit d'avantage en adéquation avec les conditions actuelles de l'exercice des missions publiques.

Pour la CGT, cela doit se traduire par des départs anticipés de cinq ou dix ans selon les catégories professionnelles.

En outre, pour que ce droit aux départs anticipés ne soit pas virtuel en raison de retraites trop faibles à l'âge d'ouverture du droit à la retraite, la CGT réclame la mise en place d'un dispositif octroyant un trimestre de bonification de pension par année d'exposition.

Nous devons parallèlement, permettre **un réel maintien dans l'emploi.**

Permettre l'insertion des travailleurs en situation de handicap c'est permettre un recrutement, une formation initiale, la titularisation, une formation continue, des conditions de travail non-discriminantes.

Or, nous alertons de nouveau le ministère sur les risques qu'il fait courir aux collègues par la mise en place **des lignes directrices ministérielles de gestion** ; pousser à la mobilité forcée et généraliser les postes à profil est source de discriminations. Aucune mesure de prévention n'est prévue dans les lignes directrices de gestion : où est l'étude d'impact pour les personnels en situation de handicap ?

Concernant le plan présenté, la CGT note qu'il est bien mieux construit que le plan 2017-2019, nous ne pouvons que nous en féliciter, de même que du partage budgétaire entre le ministère et le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique.

Nous regrettons cependant que la politique ministérielle ne se limite qu'à la seule échéance du conventionnement avec ce Fond.

Concernant les lignes directrices de gestion, le ministère a assuré que l'entretien quinquennal ne serait pas obligatoire, qu'il n'y aurait aucune contrainte en cas d'absence de mobilité, l'objectif étant de déceler ceux qui voulaient faire une mobilité et n'avaient pas pu.

La CGT a rappelé que lors des discussions sur ce point, elle avait demandé à limiter cet entretien aux collègues qui avaient voulu engager une mobilité et n'avaient pas eu satisfaction pour trouver des solutions. Or, le ministère a toujours refusé. Nous demandons donc que l'explication qui vient de nous être donnée soit diffusée sous forme de note aux directions générales qui déclinent aujourd'hui les lignes directrices de gestions.

La CGT n'est pas opposée à la mobilité, mais se bat pour **une mobilité choisie**, or, dans le contexte de la suppression des CAP, c'est l'arbitraire qui va régner. Pour nous, l'incitation généralisée à la mobilité fonctionnelle et géographique peut s'assimiler au plan Next de France Télécom et à sa stratégie de pousser massivement les personnels à la démission en les empêchant de faire correctement un travail qu'ils maîtrisent depuis des années pour certains et pour lequel ils ont acquis un niveau d'expertise reconnu.

Pour le ministère, la mobilité est un enrichissement pour les collègues et le service ; la suppression des CAP ne supprimera pas le dialogue social qui se concentrera sur des questions de politiques RH.

La CGT ne peut systématiser toutes les situations de changements professionnels comme étant idylliques et que la synergie est toujours aux bénéfices des deux parties (individu et collectif travail).

La CGT a insisté sur **les difficultés à la mobilité pour les personnels en situation de handicap**, y compris d'un point de vue « environnemental » : protocoles de soins spécifiques, commission départementale, importance de l'entourage familial et professionnel dans le cadre d'aménagements et étayages indispensables puisqu'ils sont la caractéristique intrinsèque du handicap (on ne peut dissocier l'impact sur la vie privée comme professionnelle).

Or, **rien n'est prévu dans les lignes directrices de gestion** sur la prévention des discriminations, mais rien n'est prévu non plus dans le plan d'action présenté pour prendre en compte les conséquences de ces nouvelles lignes directrices de gestion.

Pire, seule la constitution d'indicateurs pour mesurer les effets discriminatoires a été prévu dans les lignes directrices, et quand nous demandons la constitution d'un indicateur sur le handicap, le ministère nous explique que cela sera compliqué !

S'agissant du « Projet d'étude du déroulement de carrière d'une cohorte de bénéficiaire de l'obligation d'emploi recrutés au sein des ministères économiques et financiers », nous avons demandé d'intégrer à l'étude la carrière des collègues **parents d'enfant en situation de handicap**. Nous nous sommes également interrogés sur le choix de l'année 2004 comme début de la cohorte. Le ministère va expertiser pour éviter tout biais statistique, une réunion spécifique y sera consacrée.

Nous avons demandé au ministère de communiquer rapidement sur les articles de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concerne notamment **les seules avancées** sur la prise en compte du handicap avec des droits nouveaux applicables dès cette année (voir les articles de la loi en détail en pièce jointe).

- *Article 91* : titularisation dans un corps de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

- *Article 92* : Portabilité des équipements : « pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations prennent les mesures appropriées permettant aux agents de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail. » Ainsi que des mesures de dérogations aux règles des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des personnes en situation de handicap.

- *Article 93* : Expérimentation d'un cas de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés.

Au sujet de **l'apprentissage**, nous avons demandé qu'une réflexion ait lieu avec les médecins de prévention afin de lister et de faire connaître les métiers accessibles dans nos ministères aux apprentis en situation de handicap. En effet, une réflexion sur les aménagements possibles doit être faite avec les professionnels de santé, médecin de prévention et/ou service d'ergonomie afin de clarifier les métiers pour lesquels il y a en amont une incapacité d'exercice de la fonction et non compensable.

Sur le recrutement, nous avons insisté sur l'importance du concours.

En effet, les mesures d'aménagements aux examens sont connues (notamment le tiers temps, scripteur, ...). En conséquence, l'adaptation des épreuves peut-être réalisée. Faut-il que l'inclusion soit suivie des faits ?

La nécessité d'avoir une information précise des modalités d'affectations des contractuels en situation de handicap (qui décide du poste d'affectation, du lieu d'affectation selon quels critères notion d'accessibilité du bâtiment, d'environnement socio-professionnel comme l'accès à un logement adapté, etc...).

Nous avons alerté le ministère sur l'inadaptation de cap emploi et pôle emploi pour le recrutement dans la fonction publique. La communication sur les métiers dans la fonction publique susceptibles d'offrir des opportunités professionnelles à des porteurs de troubles en recherche d'un emploi, doit être élargie notamment à l'ensemble des filières de formation et au milieu associatif en lien avec le handicap.

Nous avons également alerté le ministère sur la diminution du budget du FIPHP consacré à l'accessibilité bâtementaire, il convient de prendre en compte cette dimension dans le plan.

Nous notons avec satisfaction la volonté d'**améliorer l'accueil et l'intégration dans l'ensemble des structures** (EPAF « vacances ensemble » pour les enfants, résidence EPAF, moment de répit pour les aidants familiaux, logements, les écoles du Ministère, ...).

Cependant, la CGT revendique depuis des années un travail sur l'aménagement de la formation en tant que telle (comme l'accessibilité aux supports pédagogiques, les outils de compensation à travers des aménagements de poste de travail, la prise en compte de la fatigabilité des élèves stagiaires qui n'ont pas toujours des conditions d'hébergement et de transports adaptés à leurs besoins, ...).

Par exemple, **le rythme pourrait être adapté** en étalant la formation sur deux ans au lieu d'un an par un système de validation partielle, etc...

Le ministère va expertiser cette question.

Nous avons rappelé notre demande d'informer et de former les collectifs de travail au plus près.

Enfin, les événements de communication organisés dans l'enceinte de Bercy prenant beaucoup de place dans le plan, nous avons insisté sur **la nécessité d'actions décentralisées**, il y a des collègues ailleurs que dans l'enceinte du ministère à Bercy !

Il faut noter que ces événements ne sont pas toujours diffusés à l'ensemble des agents susceptibles de faire la demande d'accord d'une journée d'absence autorisée auprès de leur hiérarchie notamment dans les directions à réseau.

Montreuil, le 5 février 2020