

#COMPTE-RENDU

RT FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Cette réunion technique (RT) a fait suite au comité de suivi (COSUI) Handicap qui s'était réuni le 16 septembre dernier.

Malgré le fait que nous n'ouvrons pas habituellement les réunions techniques par des déclarations préalables, la délégation CGT a souhaité faire la suivante :

Liminaire

Les orientations politiques actuelles portées par un président de la République en pleine dérive démocratique, et même si elles sont loin d'être majoritairement partagées au sein des institutions ou de la population, doivent nous alerter sur le sort réservé aux populations les plus fragiles. En termes de discriminations de toutes sortes, nos concitoyen·nes en situation de handicap sont souvent aux premières loges de cette fragilité et des difficultés qui en résultent. Les informations autour des discussions parlementaires sur le PLF 2026 et le PLFSS inquiètent d'autant plus qu'elles vont aussi toucher le monde du handicap : le gel de l'allocation adulte handicapé (AAH), le doublement des franchises médicales, le durcissement potentiel de l'accès aux affections de longue durée (ALD) sont autant de signaux catastrophiques caractérisant une politique visant à préserver les profits immenses d'une petite caste au détriment des plus vulnérables dont le nombre ne cesse d'augmenter.

C'est pourquoi la CGT est très attentive à la question du handicap, que ce soit en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Comme toutes les mesures visant à faire reculer dans un premier temps et disparaître à plus long terme, nous l'espérons, les différentes formes de discrimination, les politiques concernant le handicap ont besoin d'être soutenues par des moyens financiers importants, pour aider socialement ces collègues concerné·es, pour aménager leurs postes de travail, pour soutenir leurs déroulements de carrière, pour former leurs encadrant·es, les personnels accompagnants et leurs collectifs de travail.

Or, la mise en œuvre de restrictions budgétaires massives sans rechercher des sources importantes de financement, notamment en faisant contribuer plus justement les contribuables et les entreprises les plus riches peut légitimement nous inquiéter sur la mise en œuvre ou le renouvellement de toutes les politiques inclusives.

Avant de revenir sur le bilan présenté par le FIPHFP, nous voulions aussi rappeler qu'il existe un certain nombre de textes législatifs et réglementaires sur la question du handicap. Des éléments qui pourraient être des appuis s'ils étaient réellement mis en œuvre, mais nous en sommes encore loin. L'accès bâtimantaire, l'obligation légale d'accessibilité des logiciels métiers, l'aménagement « raisonnable » des postes de travail et leur portabilité sont encore des domaines où des marges de progression existent.

Alors, oui, des choses sont faites, des engagements sont pris et nos organisations syndicales les signent, parfois. Mais vous devrez encore souffrir d'entendre notre colère, ou plutôt celle de nos collègues en situation de handicap en fait, quand il faut compter en décennies les délais de mise en œuvre de certains dispositifs pour améliorer leur situation et leur vie.

Compte-rendu

La DRH du secrétariat général (SG) de Bercy qui pilotait cette RT s'est une nouvelle fois bien gardée de nous répondre sur l'aspect politique et budgétaire que nous avons soulevé. Nous reposerez ces questions dans d'autres instances prochainement, car il s'agit bien d'un aspect central dans la guerre sociale que les gouvernements de Macron nous mènent.

Sur les textes législatifs et réglementaires peu sollicités dans les mesures proposées en matière de handicap (avec le rappel au passage des 20 ans de retard dans l'application de la loi de 2005), le SG nous a répondu que le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020, fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et dont la « fin de vie » est programmée au 31/12/2025 devrait connaître une prolongation pour peu qu'un texte soit examiné au Parlement. Avec toute l'incertitude qui caractérise encore aujourd'hui le travail parlementaire sous l'impulsion du gouvernement actuel. La DGAFP pourrait aussi décider de mettre en œuvre des procédures d'urgence pour pallier l'absence d'un nouveau texte législatif.

Les alertes posées sur la nécessaire adaptation des scolarités des agent·es recruté·es dans nos MEF ont été entendues, pour tous types de handicap et spécifiquement les élèves sourd·es et malentendant·es.

La question d'une expérimentation sur les mobilités handicap au sein de la DGFiP a été reposée. Cette mesure figure dans le cadre de l'accord Handicap finalisé en 2024 et n'a toujours pas été mise en œuvre. Le SG de Bercy interpellera la DGFiP sur ce sujet.

Quand ce comité de suivi et de pilotage nous propose un « rapport narratif sur le bilan des actions et des dépenses de la convention FIPHFP/MEF », on ne peut s'empêcher de penser que le ministère veut nous raconter une belle histoire autour du handicap. Mais la délégation CGT a rappelé la réalité du terrain en direction locale bien loin des propos d'autosatisfaction de la SG

Nous avons donc examiné les données chiffrées des 8 axes de la convention signée entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et nos ministères économiques et financiers (MEF).

Pour rappel, les 8 axes de cette convention sont les suivants :

- 1) Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- 2) Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
- 3) Maintien dans l'emploi
- 4) Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- 5) Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap
- 6) Accessibilité numérique
- 7) Actions innovantes
- 8) Autres dispositifs de l'employeur

Le programme d'action lié à cette convention FIPHFP est doté de 11,28 M€ pour la période 2024-2026, financés à 40 % par le FIPHFP et 60 % par nos MEF.

Sur ce budget global, les actions engagées en 2024 ont consommé 3,67 M€.

Nous sommes intervenus pour faire quelques remarques sur différents axes :

->> Sur l'axe 2, le SG nous indique que la Mission Handicap n'a reçu aucune demande en 2024 et 2025. Une demande de fongibilité sur l'axe 3 sera portée si cet axe de la convention continue de ne pas être sollicité. Nous savons par ailleurs que cette absence de transmission de dossiers peut aussi être la résultante d'un blocage au niveau des directions et de leurs services.

->> Concernant l'axe 4, nous avons pointé l'absence d'indication sur le public cible des différentes formations dispensées. Cela ne nous permet pas d'évaluer si les chiffres qui nous sont transmis en termes d'inscription ou de suivi des formations sont bons ou pas.

Par exemple, sur la formation ministérielle destinée aux acteurs du réseau handicap, le SG de Bercy nous in-

dique que 37 référent·es handicap ont suivi cette formation sur les 3 sessions de 2024. Mais si le public cible de cette formation est de 50 personnes ou 100 personnes, notre appréciation sera évidemment différente.

Nous avons par contre souligné l'extrême faiblesse de la participation à la formation pour les managers proposée par l'IGPDE : seulement 31 cadres ont participé à cette formation. Il est évident que c'est au plus près des conditions de vie au travail des personnels en situation de handicap que pourra se travailler et se réussir l'intégration dans les collectifs de travail. 31 cadres formé·es seulement au niveau du ministère, c'est catastrophique. Un effort significatif doit être fait.

Nous avons proposé de réfléchir à la possibilité d'accompagner les nominations à des postes d'encadrement par des formations obligatoires avant ou au tout début de la prise de fonctions de ces encadrant·es. C'est aussi une façon de se soucier de ces personnels encadrants et de ne pas prendre le risque qu'elles et ils se retrouvent en souffrance en gérant sans connaissances et sans appui des situations parfois complexes en termes de handicap.

->> L'axe 8 est celui qui a entraîné logiquement le plus d'engagements financiers de la part de nos MEF, un peu plus d'1 M€. Pour autant, le détail des dépenses engagées sur cet axe figurant dans ce bilan est insuffisant. Nous avons manifesté, avec l'ensemble des autres fédérations, l'exigence d'en savoir un peu plus sur la destination de cette partie du budget.

En conclusion de cette réunion, le SG nous a fait les propositions suivantes :

- > Les représentant·es des personnels continueront d'être associé·es à différentes offres de formation sur la question du handicap.
- > Le guide handicap est en voie d'achèvement. L'objectif est de le sortir fin 2025 ou début 2026. Il sera construit de manière pragmatique, par fiches thématiques.
- > Un rappel sera fait sur la formation des managers et manageuses.
- > En matière de communication, une relance sera faite sur Info Handicap, plateforme téléphonique et numérique, qui constitue un guichet anonyme d'informations de premier niveau.
- > Le SG de Bercy relancera la DGFiP sur la mobilité handicap.
- > Concernant l'adaptation du catalogue de matériels pour intégrer le handicap invisible, des fauteuils ergonomiques devront être ajoutés pour équiper les bureaux de repli.
- > Des logiciels de traitement pour sourd·es et malentendant·es seront mis en place pour les scolarités au sein de l'ENFiP.
- > Une amélioration du rendu des dépenses de l'axe 8 (autres dispositifs de l'employeur) sera recherchée (fléchage des dépenses via Chorus...)
- > Enfin, le SG a bien pris note des remarques portées par l'ensemble des fédérations sur les blocages qui peuvent exister dans les administrations des MEF sur la mise en œuvre de mesures ou de dispositifs de soutien ou d'accompagnement des personnels en situation de handicap. Il nous est donc fait une proposition de réunion multilatérale, dans laquelle ces situations de blocage seront évoquées. Il ne s'agira pas pour le SG de Bercy de se substituer aux administrations concernant la gestion de ces dossiers et d'empêtrer sur leurs prérogatives RH, mais d'identifier – à partir des situations signalées – où se situent ces points de blocage pour les lever.

Nous ne ferons pas dans cet exercice un suivi individualisé pour telle ou telle situation, mais l'objectif sera bien d'identifier les freins systémiques au déploiement des politiques en matière de handicap.

*La délégation de la Fédération des Finances CGT
Stéphane Avit et Philippe Gory*