

#COMPTE-RENDU

GT POLITIQUE HANDICAP DU MEFSIN

Le 9 novembre, Bercy réunissait un groupe de travail sur la politique du handicap. En fait de seule politique, il ne s'agissait seulement que d'analyser des données statistiques sur les personnels en situation de handicap.

Pour une véritable politique (accès à l'emploi, adaptation des postes de travail pour garantir le maintien dans l'emploi et de meilleures conditions de travail, changer le regard sur le handicap), il faudra attendre la mise en place d'un plan Handicap ministériel 2024-2026, dont le contenu sera discuté dans le courant de l'année 2023.

Pour la CGT, cette conception du travail ministériel sur la question du handicap n'est pas à la hauteur des enjeux et des situations de nos collègues concernés dans les services.

#DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

Ce groupe de travail se tient après un report par rapport à la date initiale du 30 septembre dernier. Ce délai supplémentaire aurait donc dû vous permettre de nous fournir des données statistiques plus complètes et sans doute de nous transmettre un peu plus en amont ces informations. Hélas, ce n'est pas le cas, malgré nos demandes répétées, sur ce sujet comme sur bien d'autres.

Le document transmis par l'administration mercredi 2 novembre manque de précisions notamment sur le bilan de l'année 2021 dans le cadre de la convention FIPHFP 2020-2022 et des actions handicap réalisées entre la page 2 à 12, seul la page 13/15 mentionne « un point sur l'audit FIPHFP » et la page 14/15 signale « la préparation du futur Plan Handicap ministériel 2024-2026 avec l'intégration du projet de convention FIPHFP 2024-2026 ».

La CGT s'étonne de la planification par l'administration de l'organisation d'un vote au CSA en mars 2023 du report du plan 2020-2022 en justifiant ce report à la sous-consommation budgétaire. Ces économies ont été réalisées dans un contexte d'action d'information auprès des agents cibles entre 2020 et 2022 dont l'efficacité reste à améliorer.

Ces documents nous amènent un certain nombre de questions, dont nous voulions faire part en introduction de ce GT :

>>> Nous n'avons pas d'informations concernant les lettres de missions qui vont être ou ont été adressées aux correspondant handicap locaux et à leurs nouvelles attributions dans le cadre de l'action sociale. Nous souhaiterions en avoir connaissance.

>>> Il nous semble important aussi d'avoir un retour sur la gestion des autorisations spéciales d'absence sur la période de crise sanitaire en 2020-2021 et des retraits de congés ou RTT pour les personnels en situation de handicap, notamment afin de vérifier qu'il y a bien eu une équité de traitement par rapport au profil moyen des autres agents (situation similaire, situation genrée, situation parentale...). C'est un point important en raison des conséquences financières que cela peut entraîner, notamment sur le régime indemnitaire attaché au travail en présentiel ou la réalisation de certaines missions.

>>> Au regard de la page 2 de la convention 2020-2022 sur les 6234 agents recrutés initialement comme RQTH, la CGT relève l'existence d'un biais des BOETH recrutés avant le 1er janvier 2020 « anciens militaires ».

Il existe des données RH connues puisque ces agents « anciens militaires » peuvent percevoir une pension de l'armée en parallèle de leur paie MEFSIN en lien avec ENSAP. La simulation de carrière

au-delà de 50 ans doit pouvoir être possible en suivant les catégories d'âge certainement dans les effectifs 26-40 41-50 et > 50 ans pour les BOETH recrutés avant le 31/12/2019 sous statut « ancien militaire » à la différence de celui de RQTH.

Il y a donc un biais supplémentaire avec la baisse des effectifs du nombre total d'agents au MEFSIN page 4 du document quel est le nombre d'anciens militaires comptabilisés avant le 1er janvier 2020 en BOETH ?

Ce point-là souligne pour nous le besoin de renforcer les effectifs des CSRH pour pouvoir fournir les informations nécessaires à nos travaux. En effet ceux-ci ont vu leurs missions s'étoffer à l'ensemble de la gestion des dossiers individuels de nos collègues, au-delà de la seule gestion de la rémunération.

>>> La CGT constate un écart important entre les recrutés par la voie contractuelle et les titularisés N + 1 à la DGFIP entre 2019 et 2020, à voir si c'est le mode projet qui s'applique avec des contrats CDD d'un an ou de 3 ans renouvelables ? Et nous vous demandons de nous fournir les données manquantes – au moins pour 2020 – sur les titularisations à N+1.

>>> Nous nous étonnons que la période de covid19 n'a pas permis d'avoir un retour sur le handicap psychique page 9 « aides individuelles 2020 et 2021 ».

Il semblerait que la FIPHFP ait eu un retour en direct via les médecins de prévention. Les représentants du personnel attirent l'attention de l'administration sur les RPS et le possible retour statistiques des numéros verts qui sont des indicateurs de troubles psychiques dont l'utilisation semble ne pas avoir été demandée ?

Pour finir, la CGT tient à rappeler que la communication et l'affichage ne sont pas de nature à constituer le cœur d'une politique en matière de prise en compte des problèmes rencontrés par nos collègues en situation de handicap.

Ce qui veut dire qu'il faut engager des moyens suffisants pour répondre aux attentes de nos collègues sur cette question.

A défaut, cela pourrait provoquer un accroissement des discriminations pour une catégorie des personnels qui en subissent déjà beaucoup.

A ce titre, nous voulions attirer votre attention sur les points suivants :

>>> Nous voulons avoir l'assurance que l'accès au vote électronique et notamment à l'enregistrement en tant qu'électeurs pour nos collègues qui sont atteints de déficience visuelle soit effectif (pixellisation insuffisante des images « je ne suis pas un robot » et décalage entre l'aide sonore et l'affichage).

>>> Nous sommes également attentifs à ce que nos collègues en situation de handicap puissent avoir un accès égal au télétravail, c'est-à-dire qu'ils puissent bénéficier d'aménagements compatibles à leur handicap.

>>> La CCRF s'illustre encore en matière de gestion des personnels en situation de handicap, dernièrement sur la gestion des rémunérations, avec des rémunérations incomplètes – et on parle ici de différences de l'ordre de plus de 1000 euros – et une non anticipation des dates de titularisation), concernant les contractuels.

>>> Nous avons été alerté sur une situation de non automatisation de la mise à jour des comptes individuels retraite (CIR) concernant la situation de handicap au niveau de la DGFIP. Nous nous étonnons qu'à l'heure où l'on nous sur-vend la dématérialisation et l'interconnexion des systèmes, on ne puisse pas aboutir sur cette question-là, obligeant les agents à en passer par une procédure supplémentaire.

>>> Enfin nous rappelons que nous réclamons depuis trop longtemps que l'ensemble des logiciels et applications professionnelles soient mises aux normes et accessibles à l'ensemble de nos collègues en situation de handicap. Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui. Les anciennes applications ne sont pas adaptées. Quant aux nouvelles, on ne prend pas en compte cette dimension de l'accessibilité au handicap dans leur élaboration dès le départ.

#COMMENTAIRES

L'ensemble des fédérations ont pointé l'insuffisance d'un groupe de travail « statistiques » annuel sur le handicap. Nous avons besoin d'avancer sur ce dossier et de faire en sorte que des propositions soient réellement actées sur les situations et les problèmes que rencontrent les personnels.

La difficulté est bien évidemment de pouvoir consacrer plus d'espace à cette question dans un agenda social déjà très chargé. Néanmoins les responsables du ministère ont reconnu que la préparation du plan Handicap 2024-2026 nécessiterait une phase de discussion plus fournie (2 ou 3 réunions avec les fédérations) en 2023.

Le ministère nous a assuré que **l'accès au processus électoral** était garanti pour les agents atteints d'une **déficience visuelle**. Un contrôle sera néanmoins à nouveau opéré. Nous avons rappelé que des assurances identiques avaient été données lors du précédent scrutin en 2018 et que cela n'avait pas empêché de constater des dysfonctionnements préjudiciables à l'exercice du droit de vote aux élections professionnelles pour cette catégorie de personnels.

Bien que le ministère se vante d'avoir un taux de personnels en situation de handicap supérieur à 6 % depuis 2017 (données RSU 2021), le récent contrôle initié par le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) révèle un taux de **5,88 %** malgré le travail de recensement du ministère et des directions. Le ministère avance comme explication qu'il y a eu des difficultés à recenser les justificatifs à jour pour 2020, un lourd travail de collecte qui aurait nécessité de plus de temps et un nombre important d'agents qui n'ont pas souhaité produire leurs justificatifs (la réglementation ne le leur impose pas).

Résultat : le ministère va être soumis à un redressement financier de 350 000 € pour n'être pas en capacité de justifier avoir atteint le seuil de 6 % de personnels en situation de handicap. Une triste habitude en quelque sorte, après les 900 000 € que Bercy a dû verser en 2020 pour ne pas avoir respecté la proportion de femmes nommées dans le cadre supérieur. Le ministère préfère payer des pénalités plutôt que de mettre en place un véritable budget sur l'ensemble des sujets liés à l'inclusion ou à la lutte contre les discriminations.

Le ministère convient toutefois qu'il faudra revoir les modalités de recensement des personnels en situation de handicap dès l'année prochaine.

Certains dispositifs comme le **DuoDay** visant à faciliter la découverte du milieu professionnel par des personnes en situation de handicap souvent éloignées de l'emploi devront également être revus dans le cadre des discussions sur le futur plan Handicap 2024-2026.

D'ailleurs, depuis le groupe de travail le 9 novembre dernier, il semble qu'il y ait eu quelques couacs dans l'organisation de cet évènement prévu le 17 novembre, notamment en matière de communication de la validation des duos auprès des agents dont l'offre de poste a été déposée avant le 10 novembre 2022.

Les 40 postes initialement proposés aux apprentis ont été partiellement utilisés. Seulement 12 apprentis ont effectivement signé une convention avec une des directions du MEFSIN.

Le ministère propose un plan Handicap 2024-2026 composé de 4 axes :

- Axe 1 : renforcer l'attractivité des MEF à destination des personnes en situation de handicap à travers un plan d'actions « recrutement – intégration des TH » volontariste et structuré ;
- Axe 2 : Assurer une compensation optimale du handicap afin de garantir les meilleures conditions possibles de maintien dans l'emploi et d'améliorer les conditions de travail des agents TH ;
- Axe 3 : Changer le regard sur le handicap ;
- Axe 4 : Structurer le pilotage et la gouvernance de la politique handicap et de ses moyens.

Les fédérations ont proposé un ordonnancement différent de ce plan qui devrait donc faire l'objet de plusieurs réunions en 2023.

Pour la CGT, ce cycle de discussions devrait permettre de porter les fortes attentes de nos collègues en situation de handicap, notamment sur les formations, les évolutions de carrière et leur vécu au quotidien. Il restera à savoir si le ministère se décide à engager de moyens plus conséquents que les 5 millions d'euros consacrés à la convention 2020-2022 (prolongée d'un an pour couvrir l'année 2023). Les exemples récents (Egalité professionnelle F/H en 2020 et Télétravail en 2022) nous rendent prudents sur la réelle volonté de Bercy de faire avancer l'ensemble de ces politiques.