

# #COMPTE-RENDU

## GT HANDICAP

### #DÉCLARATION LIMINAIRE

Le droit de la fonction publique aujourd'hui permet le recrutement d'agent en situation de handicap dans des conditions particulières.

Si ce point est positif en matière d'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap qui veulent rejoindre la fonction publique, il ne l'est pas en ce qui concerne le déroulé de carrière des agents RQTH et donc de ces mêmes agents une fois qu'ils seront titularisés.

L'École Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression de Fraudes a fait l'objet d'une décision du défenseur des droits en mai 2020, par suite de sa saisine par une stagiaire qui a subi des discriminations et une non-adaptation de son poste lors des stages pratiques. Elle n'a pas été titularisée à l'issue de la formation.

Cette année, des situations de handicap n'ont pas été anticipées en ce qui concerne les stages dans cette même école et ont généré du stress, en plus d'une gestion en urgence pour ne pas bloquer l'attribution des stages pour l'ensemble de la promotion.

Les conditions de suivi de la formation dans les salles de classe ne permettent pas aux stagiaires en situation de handicap de disposer des aménagements de postes qui leur sont pourtant nécessaires. Le port du masque en période de crise sanitaire constitue une contrainte supplémentaire, par exemple pour les stagiaires ayant des difficultés respiratoires ou les malentendants. L'absence de logements adaptés pour les personnels en situation de handicap entraîne des difficultés quotidiennes, qui ne sont pas prises en compte.

En ce qui concerne leur affectation, ils sont encore une fois soumis aux mêmes règles que les autres stagiaires, sans prise en compte de la nécessité d'être affecté sur un poste adapté, ce qui inclut la localisation géographique, notamment en raison d'un éventuel suivi médical ou de difficultés de déplacement.

En tout état de cause, si cette prise en compte des nécessités d'aménagements de poste était opérée, une autre problématique se poserait. En effet, elle est soumise à une étude du budget que cela représente et non aux besoins des personnels en situation de handicap, ce qui est contraire à l'obligation de maintien de ces agents dans l'emploi.

Lorsque le coût d'un aménagement est jugé raisonnable par la mission handicap, la mise en œuvre de celui-ci se fait dans un délai de plusieurs mois. Plusieurs mois pendant lesquels l'agent ne dispose pas des conditions de travail nécessaires. Il ne s'agit pas pour ces agents d'aménagements de complaisance ou de confort.

Lorsqu'il s'agit d'aménagements pour une formation, initiale ou continue, l'agent a deux solutions : accepter de suivre la formation dans des conditions de travail inadaptées avec les conséquences financières, physiques et morales que cela incombe, ou ne pas suivre la formation.

Lorsque les agents subissent des discriminations en raison de leur handicap, les procédures pour dénoncer et faire cesser celles-ci sont longues et décourageantes, d'autant plus dans un climat professionnel anxigène. La sensibilisation des agents aux discriminations

est insuffisante, non adaptée à l'enjeu que cela représente, voire inexistante.

80 % des handicaps sont invisibles. Face aux risques de discrimination et de mise à l'écart, ainsi qu'au peu de bénéfice que cela engendrerait, les agents pour lesquels le handicap n'est pas visible ne le déclarent pas.

La loi concernant l'Allocation Adulte Handicapé, afin que cette dernière ne soit plus calculée en fonction des revenus du couple, mais uniquement de la personne concernée par cette allocation n'ayant pas été adoptée, les personnes en situation de handicap en France doivent travailler si elles ne veulent

pas être dépendantes de leur partenaire. Le maintien dans l'emploi des personnels RQTH constitue donc un enjeu majeur.

Pourtant, que ce soit pour le poste qu'ils occupent, leur formation ou leur déroulé de carrière, les agents en situation de handicap ne disposent pas d'un traitement équitable. Au contraire, par des arbitrages financiers et une gestion des discriminations absente ou insuffisante, ils sont soumis à des choix cornéliens, des dépenses professionnelles qui incombent normalement à l'employeur et leurs perspectives sont très réduites.

## RÉPONSE DU MINISTÈRE

---

L'administration répond qu'il ne faut pas généraliser, que l'ENCCRF prépare à une situation d'enquêteur sur le terrain. Il y a beaucoup de difficultés à trouver des postes sédentaires. L'administration essaye de répondre aux besoins de ces agents par l'affectation dans le département de résidence de l'agent avec une prise en charge du transport.

**Pour la CGT**, il semble que la **DGCCRF recrute sans tenir compte de la réalité des missions à réaliser. La CGT se bat depuis des années pour l'adaptation du poste de travail au collègue en situation de handicap** ; ce qui ne veut pas dire que nous sommes pour l'adaptation des missions !

Si des postes ne sont pas adaptables du fait des missions, cela doit se décider en concertation et en transparence, sinon il est irresponsable de recruter des personnels que l'administration poussera ensuite à la démission et à l'échec !

Le ministère précise que 9624 collègues possèdent une BOE (obligation d'emploi), qu'il y a un objectif de recruter 5% d'apprenti en situation de handicap.

**L'étude de la cohorte (demandée par la CGT) remonte jusqu'en 2004** ce qui a permis de démontrer certaines choses.

72 % des 187 agents en situation de handicap, inclus dans la cohorte étudiée, ont bénéficié d'une promotion de grade ou de corps, soit **8 points de moins que leurs homologues entrés au ministère à la même date**. Cette donnée est comparable aux résultats de l'étude réalisée en 2016 par la DGFIP qui portait sur l'évolution de carrière des agents en situation de handicap recrutés comme BOETH en 1999-2000. Cette cohorte comptait en effet 74 % de promus.

Le genre semble également jouer un rôle, pour les agents en situation de handicap, en effet, les femmes en situation de handicap ont un taux de promotion de 3,6 points inférieurs à leur part dans la cohorte contre 0,7 point pour les femmes non TH.

28 agents en situation de handicap ont obtenu une promotion par changement de corps. Les agents en situation de handicap, inclus dans la cohorte, ont donc été 2,5 fois moins promus que leurs homologues.

## **Aujourd'hui l'article 93 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique permet le changement de corps par détachement pour les personnes en situation de handicap.**

**La CGT n'est pas favorable à ce dispositif** qui est une remise en cause des règles statutaires et aura des conséquences sur la carrière ensuite ; par contre nous sommes attentifs à la mise en œuvre de l'article 92 qui prévoit la portabilité du matériel adapté entre ministère. Nous avons donc demandé des éléments sur la portabilité entre directions du ministère, les remontés que nous avons ce sont des refus de transfert de matériel ou des délais qui mettent les collègues dans la difficulté.

L'accès à la formation continue doit être possible pour toute situation de handicap, y compris par la e.formation.

De même le télétravail doit être rendu possible par des aménagements à domicile.

S'agissant de la cohorte, nous voulons à l'occasion de la mise en place de la Base de Données Sociales que les parents d'enfant en situation de handicap soient suivis, nous demandons que les parents d'enfant dont le handicap est coté en dessous de 50% bénéficient des aménagements horaires et d'autorisation d'absence. Ces autorisations d'absence sont indispensables pour assurer ce suivi médical contraint par de lourdes démarches administratives auprès notamment de pôle médical spécialisé dont la présence est géographiquement limitée (cf. notamment agents dans les DROM). L'équipe de suivi pluridisciplinaire d'un enfant donne toujours l'espoir d'évolution favorable à la famille et ne cote pas l'enfant avec un taux au-dessus de 50 % ou 80 % avant un certain niveau de scolarité souvent le CE2 (7 années ou l'aide au aidant n'est souvent pas reconnue au niveau du collectif travail).

Le ministère reconnaît que le détachement dans un corps de niveau supérieur est une énorme entorse au statut mais que la promotion de corps ne fonctionnait pas ; ce dispositif n'aura pas d'impact sur la carrière, le collègue étant titularisé au bout d'un an.

### **Convention FIPHFP :**

Nous alertons le ministère sur le fait que la convention ne doit être qu'une partie du plan handicap du ministère, ne pas avoir respecté ce principe avait failli aboutir à un rejet de la précédente convention par le FIPHFP.

## **Nombre d'agents aidés dans le cadre des aides individuelles entre 2018 à 2020**

<b>Types de prestations</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Prothèses auditives</b>	216	271	202
<b>Transports spécialisés</b>	138	134	120
<b>Aménagements spécifiques de véhicule</b>	14	15	10
<b>Auxiliaires de vie</b>	24	27	22
<b>Fauteuils roulants</b>	16	24	13
<b>Accompagnement d'agents en situation de handicap psychique</b>	3	4	NC*
<b>Autres</b>	10	17	11
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>	<b>492</b>	<b>378</b>