

CR du Groupe de travail Ministériel «HANDICAP» DU 19 11 2012

Le 19 novembre dernier s'est tenu à Bercy un groupe de travail portant sur :

- le programme exceptionnel en faveur de l'accessibilité de l'environnement professionnel mis en place par le FIPHFP.
- Un projet d'étude du déroulement de carrière d'une cohorte de travailleurs handicapés recrutés au sein des ministères économiques et financiers.
- Un point sur les données statistiques relatives aux agents handicapés travaillant au sein des ministères économiques et financiers
- la présentation d'une expérimentation dans la prise en charge du handicap psychique.
- questions diverses.

Déclaration liminaire au nom de la délégation CGT :

En préambule à nos interventions dans ce groupe de travail, nous voulons tout d'abord nous féliciter de voir le budget de Madame la ministre déléguée au Handicap échapper à l'austérité gouvernementale. Pour autant, on est encore loin du compte en terme de rattrapage et nous ne saurons sous estimer ici les effets négatifs induits par les suppressions d'emplois et de crédits que subissent nos administrations.

Comme nous le verrons les moyens financiers ne sont pas la seule réponse, mais force est de constater que la dégradation généralisée des conditions de vie et de travail dans nos services n'est pas sans conséquence sur les objectifs des politiques mise en œuvre dans le domaine du handicap. Il arrive même que ces objectifs soient purement et simplement dévoyés au nom de la rentabilité. Nous souhaitons d'emblée nous exprimer sur deux points de l'ordre du jour que nous considérons particulièrement importants : il s'agit de l'accessibilité et des carrières.

L'accessibilité des ERP pour les personnes handicapés n'a pas été prise en compte au delà de l'affichage des objectifs de la Loi de 2005 (100% des établissements publics et privés équipés en 2015 et nous en sommes à à peine 20%) . Dans ce contexte général, nous ne pouvons ici que saluer l'effort du FIPHFP consacré à l'accessibilité de l'environnement professionnel pour les travailleurs handicapés de la fonction publique.

Mais nous regrettons d'être une fois de plus placés devant le fait accompli dans les groupes de travail ministériels. En effet, ce dossier sous ses aspects méthodologiques semble bien bouclé puisque vous nous présentez aujourd'hui le programme des projets sélectionnés dans les directions. Nous constatons aussi qu'aucune concertation n'a eu lieu dans les CHS CT de proximité. Mais au delà de la méthodologie nous voulons souligner l'enjeu des locaux privés qui ne sont pas éligibles au financement du fonds. Nous demandons qu'une information complète soit faite en direction des CHS sur ce programme.

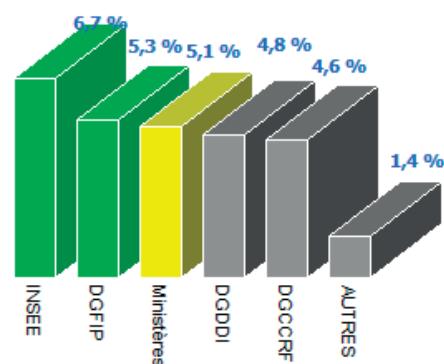
Concernant les déroulements de carrières, l'étude statistique est-elle une démarche pertinente ? Nous constatons que, faute

d'éléments d'information et de possibilités de recensement exhaustif, la cohorte d'agents ne concerne que ceux recrutés par voie contractuelle une année donnée. Il nous semble par ailleurs que l'option d'un audit qualitatif aurait été plus fiable pour mesurer qualitativement les écarts en matière de déroulements de carrière, mobilité etc... D'ores et déjà une enquête auprès des élus du personnels montre, de notre point de vue de grave dysfonctionnements. En matière de droits et garanties statutaires, le terme de précarité s'applique aujourd'hui dans toutes ses dimensions pour nos collègues handicapés et cette discrimination est insupportable !

Les points forts des débats :

La situation de l'emploi des personnes handicapés dans les ministères économiques et financiers reste insatisfaisante aussi d'un point de vue statistiques. Si l'administration n'est pas de cet avis elle ne peut avancer qu'une très légère progression sur les trois dernières années. Par ailleurs seule une direction se situe au delà du taux légal et à l'opposé l'administration centrale (classée dans les « autres ») se situe bien en deçà du 1 % !!

Taux d'emploi légal dans les directions des ministères au 1er janvier 2011



Par ailleurs, d'un point de vue statistiques les effectifs de travailleurs handicapés ne sont pas fiables à 100% du fait du mode déclaratif des directions (un recensement légal des personnes handicapés dans les services pose en effet le problème du critère discriminant dans le recensement des effectifs).

Les modalités de recrutement ont une fois de plus été pointées comme un facteur d'amélioration à suivre de plus près et ce au delà de la statistique. En effet, peu de transparence et une plus grande sélectivité des recrutements contractuels aboutissent encore trop souvent à des licenciements qui pourraient être évités dès lors que l'objectif de maintien dans l'emploi est intégré au processus de recrutement. Ce n'est pas souvent le cas dans les directions locales. Un effort particulier doit aussi être entrepris pour l'adaptation des concours qui restent pour la CGT un mode recrutement pertinent pour les personnes handicapées.

Concernant les **actions programmées pour améliorer l'accessibilité** de l'environnement professionnel, il a été acté de mettre les CHS dans le processus. Une fois de plus on constate certaines difficultés de mettre en concordance les actions des uns et des autres en la matière. Sans doute faudrait-il que des instances comme les CT définissent mieux avec tous les acteurs (CRIPH, Syndicats représentatifs , Directions et secrétariat général) les plans d'actions et les objectifs visés.

L'étude sur les **déroulements de carrière** est certes validée mais avec toutes les réserves que nous avons notamment pointées en liminaire. L'option d'un audit sera étudiée par Bercy mais pour notre part nous continuerons à défendre chaque cas en veillant à dégager toute forme de systématisation en la matière. Il s'agit bien de pointer les causes des discriminations et d'apporter des réponses systémiques au delà du cas individuel en cause.

Le handicap psychique fait enfin l'objet d'un programme de prestations spécifiques. Certes le sujet est particulièrement compliqué et il convenait d'abord de bien cerner les cas visés par ces prestations. Une étude des médecins de prévention et de la CRIPH a donc permis d'établir un protocole de prise en charge du handicap psy (mental et cognitif) qui sera expérimenté avec des agents volontaires.

Enfin, un projet de **nouvelle convention entre Bercy et le FIPHFP** devrait bientôt être finalisé. Celui-ci prévoit une progression dans le financement des interventions de la CRIPH qui voit croître les demandes dans la dernière période.

Montreuil, le 30 novembre 2012.