



Déclaration Liminaire Groupe de Travail personnels en situation de handicap (2/05/2016)

La CGT déplore le report de ce GT du fait de la production tardive des documents, ce report entraînant celui du GT formation dont nous demandons la convocation rapide. De plus, nous déplorons les réunions le lundi qui pose des problèmes de déplacement pour les participants venant de province!

D'autre part et sur le fond de ce groupe de travail, la loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, impose à tout employeur public comme privé dont la masse salariale est égale à 20 personnes, le recrutement de travailleurs handicapés au taux minimum de 6 %.

En ce qui concerne le secteur public, les derniers chiffres disponibles, émanant du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapés dans la Fonction Publique nous indiquent:

- un taux de 5,66 % pour la fonction publique territoriale,
- un taux de 5,20 % pour la fonction publique hospitalière,
- **et un taux d'emploi de 3.56 % pour la fonction publique d'état.**

La fonction publique d'Etat détient ainsi le taux d'emploi le plus faible. De plus, au niveau du ministère des finances, malgré nos multiples demandes formulées en Comité Hygiène Sécurité Condition de Travail Ministériel, nous constatons aussi des manquements quant à l'application de la loi n° 2005 – 102 du 11/02/20 05; tant en matière de non respect du taux d'emploi de 6 %, que du constat répété des difficultés dans leur parcours professionnel, de leur évolution de carrière, de leur aménagement de poste et plus globalement dans leur suivi en général.

Il ne s'agit pas ici de vouloir nier les progrès réels réalisés, en particulier en matière d'accessibilité, mais des manquements sont toujours observés au niveau des CHSCT, certains problèmes d'aménagements de postes perdurent depuis plusieurs années, ces dossiers ne trouvant pas de solutions satisfaisantes, ainsi d'une collègue non-voyante qui attend depuis plus d'un an de pouvoir accéder aux applications métiers. Nous souhaitons donc savoir quelles sont les applications métiers dont peuvent disposer nos collègues en situation de handicap.

La CGT revendique le respect du taux d'emploi à hauteur de 6 % fixé par la loi, ce taux n'est pas un plafond mais un plancher.

La CGT demande aussi la mise en oeuvre d'une réelle politique d'insertion des travailleurs handicapés, avec dans chaque direction un correspondant handicap local, ayant les moyens d'exercer sa mission au sein des équipes de direction impliquée sur le thème du handicap.

La CGT demande également l'intégration du « volet handicap » dans la formation des représentants du personnel siégeant en CHSCT, formation comportant l'application de la loi du 11/02/2005, le recrutement, la carrière, les aménagements de poste, l'accessibilité et les interactions entre les acteurs de prévention (Médecin de Prévention, Assistant de Prévention, correspondante handicap, action sociale).

- La communication en CHSCT du bilan annuel du correspondant handicap ainsi que les projets envisagés pour l'année à venir (formation, information, plan de sensibilisation des personnels au handicap...).

- La mise en place et la communication de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP) pour chaque direction, qui est dans le prolongement de la loi du 11/02/2005, une obligation. Cet agenda intègre l'engagement de réaliser des travaux dans un délai déterminé, de les financer dans le respect des règles d'accessibilité.

Sur le fond, au regard des fiches ainsi que de la convention, il faudrait déterminer si le handicap vient du travail (en particulier pour le maintien dans l'emploi) et quelles mesures de prévention sont mises en oeuvre pour éviter les situations de handicap.

La convention prévoit des indicateurs de non-discrimination (ex: nombre d'agents mis à la retraite pour inaptitude, nombre d'agents en situation de handicap ayant bénéficié d'une promotion, ayant eu une mobilité); quel retour sur ces indicateurs devant figurer dans le bilan annuel?

Par ailleurs, il est aussi prévu la déclinaison régionale de la convention nationale avec présentation dans les comités locaux ainsi que la transmission aux Handipactes des données régionales de l'emploi; les CHSCT doivent aussi avoir des éléments sur ce point.

La CGT déplore la non production d'un plan ministériel d'insertion des personnes en situation de handicap (plan qui avait été fourni lors du GT de 2015). Cette absence conduit à une demande financière au FIPHFP qui représente la quasi-totalité des actions prévues par le MINEFI. Nous sommes très loin des co-financements que souhaite mettre en oeuvre le FIPHFP! Ainsi, nous constatons, le très faible montant financé par le MINEFI à savoir un peu moins de 115.000€ sur une prise en charge FIPHFP 2014/2015 de l'ordre de 5.377.913€!

La CGT insiste, comme en Comité National du FIPHFP, sur les actions non réalisées suite à réduction du montant initialement convenu avec le FIPHFP et qui étaient pourtant pertinentes. Pour prendre quelques exemples significatifs, sur le handicap moteur, c'est presque 250 000€ de moins par rapport à ce qui était prévu au départ, sur le handicap auditif c'est 222 000€ de moins, sur le transport spécialisé c'est 235 000€ de moins.

La CGT voudrait aussi insister sur le problème du recrutement par voie contractuelle. D'une part, nous ne disposons pas, contrairement à l'année dernière, des chiffres des Personnes en

Situation de Handicap au plan ministériel et par administration; d'autre part, les mises en accessibilités doivent se faire en amont, alors que nous constatons que les travaux sont envisagés quand des agents en situation de handicap intègrent les services! Nous soulignons également, la non préparation en amont du collectif de travail ainsi que l'information et la consultation du CHSCT. Nous revendiquons donc la saisine annuelle des CHSCT sur la question du handicap pour faire un point de situation tant sur le maintien, que le recrutement et l'accompagnement.

Concernant l'affectation en cours de carrière, les directions locales d'affectation doivent être associée en amont afin de préparer les meilleures conditions d'accueil à la personne en situation de handicap.

Concernant les apprentis en situation de handicap, nous nous interrogeons sur quels postes ils seront affectés du fait du transfert des tâches dites «manuelles» vers d'autres structures (entretien vers les Etablissement et Service d'Aide par le Travail par exemple) ou leur disparition (travaux de terrain des géomètres). Ainsi que le problème du secret professionnel se posant déjà avec les auxiliaires s'ils effectuent des tâches de bureau.

A noter que, sur ce point, on pourrait s'inspirer du ministère de l'environnement qui fait des enquêtes de terrain en vue de «l'affectation» d'apprentis.

Nous ne pouvons conclure notre déclaration liminaire sans souligner les menaces que fait peser le projet de loi de la ministre du Travail sur la médecine du travail; en particulier la notion de compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste de travail, totalement contraire au principe de l'adaptation du travail à l'Homme.