

FICHE 15

HANDICAP ET L'INCLUSION

L'année 2025 correspond au 20ème anniversaire de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». C'est l'occasion d'établir un bilan afin d'actualiser les revendications de la CGT pour obtenir l'inclusion des personnes en situation de handicap. Au-delà de l'application effective de la loi, notamment pour l'accessibilité bâtiminaire et numérique, la volonté politique de réaliser une société inclusive s'avère indispensable. C'est le combat que porte la CGT.

Ce qui existe aujourd'hui

Des repères juridiques

Après la loi de 2005, le dispositif juridique s'est enrichi de décrets d'application et d'une évolution du cadre législatif, notamment pour la Fonction publique. Il concernait les personnes handicapées, aujourd'hui les « personnes en situation de handicap », terminologie désormais utilisée et qui élargit le champ d'application de la loi.

Textes relatifs aux modalités de recrutement (liste non exhaustive, cf. brochure Handicap de la Fédération des finances, page 27) :

- >> Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
- >> Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agent-es public-ques et des candidat-es en situation de handicap.
- >> Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.
- >> Le rôle du médecin et femme médecin de prévention : Décret n°82-453 du 28/05/82 article 26.
- >> L'obligation de l'employeur-euse et l'aménagement raisonnable : loi n°83-634 du 13/07/83, Article 6 sexies , Loi dite loi Le Pors.
- >> Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Par ailleurs, il est utile de préciser qu'au delà de l'organisation syndicale, il existe des contacts possibles : Mission Handicap Ministérielle : mission.handicap@finances.gouv.fr, référents handicap nationaux et locaux des administrations, Médecins et femmes médecins du travail ou de prévention, Inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) ou assistant-es de service social. Cette liste n'est pas exhaustive et on peut se reporter à la brochure Handicap de la Fédération des Finances, page 26).

Un bilan très mitigé

Le dispositif juridique et la mise en œuvre de contacts nationaux et locaux ont permis une amélioration des conditions de recrutement et des conditions de travail des personnes en situation de handicap mais l'application de la loi de 2005 demeure très incomplète, notamment au niveau de l'accessibilité bâtiminaire, de même le développement du numérique entraîne et accentue des situations de handicap. Il est essentiel de rappeler dans nos instances que c'est le milieu du travail qui doit s'adapter à l'agent-e et non l'inverse. Enfin, il faut également mettre à la même hauteur de notre engagement, les handicaps non visibles (cardiaques par exemple) ou les handicaps mentaux, psychiques ou cognitifs.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) assure le traitement des dossiers des personnes en situation de handicap (prestations sociales, préconisation pour l'insertion éducative et professionnelle...) et constitue une interlocutrice unique de proximité pour les personnes en situation de handicap et les aidant-es, mais elle est également une source d'inégalité territoriale en raison

des applications différentes de la loi de 2005 au niveau départemental : la reconnaissance d'un taux d'invalidité donnant droit à une prestation peut varier selon les régions par exemple.

L'accessibilité bâtiminaire n'est pas satisfaisante y compris pour les constructions de logements neufs, elle a même régressé : la loi fixait l'objectif de 100% des logements neufs accessibles. Depuis plus de six ans, les parlementaires ont décidé de réduire ce 100% à 20%. On construit donc désormais 80% de logements dits adaptables par de simples travaux (Loi ELAN adoptée en 2018 Évolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique).

L'accessibilité numérique demeure insuffisante : les personnels en situation de handicap sont confrontés à l'incompatibilité des logiciels métiers utilisés par les administrations ou les employeur-euses avec les logiciels destinés à compenser le handicap, notamment visuel. Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap sont donc exclus de fait de certaines formations, et/ou de certaines fonctions et ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière équivalent à celui d'un-e travailleur-euse dépourvu-e de handicap, alors que l'obligation légale d'accessibilité des logiciels métiers existe depuis mai 2011.

En outre, la notion d'aménagement raisonnable ne devant pas représenter une charge excessive pour la partie qui la met en œuvre, contribue à affaiblir les dispositions initiales de la loi de 2005 notamment en réduisant les coûts des aménagements de poste et en introduisant des inégalités de traitement des personnes en situation de handicap (par exemple selon le type de handicap ou l'âge de la personne concernée).

Les moyens pour y parvenir

>> Réintroduire l'accessibilité bâtiminaire à 100% des logements neufs prévue par la loi de 2005, en révisant la loi ELAN de 2018 qui en avait réduite la portée.

>> L'accessibilité numérique doit être garantie pour tous les usagers et usagères indépendamment de leur situation de handicap, tant les sites WEB des administrations, des entreprises publiques et privées, que les logiciels métiers pour les personnels.

>> La notion "Aménagement raisonnable" doit être précisée et faire l'objet d'une évaluation budgétaire, afin de comporter des éléments objectifs destinés à éviter toute inégalité de traitement.

>> Le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) doit être harmonisé au niveau national : le traitement d'un dossier d'une personne en situation de handicap ne doit pas subir de modifications lors d'un changement de département (déménagement, mutation...).