

Intégration, accompagnement, égalité et évolution professionnelle Pour une Fonction Publique pleinement inclusive

- 01-** Même si des avancées existent dans les différentes politiques gouvernementales pour l'intégration et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi, beaucoup reste à construire pour la réalisation et concrétisation effective des « bonnes intentions ». Dans ce cadre, Solidaires CCRF & SCL revendique :
- 02-** Que les droits des travailleurs-euses en situation de handicap soient respectés par leur employeur et ne subissent pas de discrimination de quelque nature qu'elle soit.
- 03-** Un investissement massif de l'État pour rendre l'ensemble des bâtiments administratifs accessibles aux personnes en situation de handicap.
- 04-** Que tous les acteurs-trices œuvrant pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap (ex. : médecin de prévention,...) soient disponibles, aisément mobilisables et dans des délais courts, afin que tout soit mis en place dès son recrutement pour faciliter sa prise de poste et son quotidien, évitant d'éventuels refus de titulariser pour des motifs d'insuffisances professionnelles, alors même que l'employeur n'aurait pas rempli ses propres obligations en matière d'aménagement (Cf. Arrêt du 11 juillet 2006 de la Cour de Justice de l'Union européenne – Chacon Navas). Les référent-es handicap doivent être facilement identifiables, et avoir la formation et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- 05-** Le respect des préconisations de la médecine de prévention pour tout aménagement de poste par l'employeur pour un·e travailleur·euse handicapé·e, y compris l'adaptation des outils numériques où parfois les administrations trainent des pieds pour faire alors même qu'elles peuvent bénéficier des fonds du FIPHPF pour les financer.
- 06-** Qu'une personne handicapée ne perde pas le bénéfice du concours du fait de l'employeur n'aurait pas pris en compte son handicap et ses contraintes dans le cadre d'une affectation, ni œuvré pour trouver un poste compatible, ce qui serait discriminatoire.
- 07-** Que les travailleurs-euses handicapé-es ne subissent pas une rémunération amoindrie, notamment en cas de primes modulables où des critères retenus (ex. : allègement de ses tâches) aurait pour effet de le désavantager, générant une discrimination salariale en raison du handicap.
- 08-** Que des dispositifs portant sur l'information et la sensibilisation des employeurs publics sur les discriminations fondées sur le handicap soient mis en place.
- 09-** La mise en place et le développement d'une politique de formation à destination des employeurs, en particulier, à destination des agent-es des services des ressources humaines, portant sur l'obligation d'aménagement raisonnable, l'identification des acteurs concourants à l'accompagnement des personnes handicapées (médecin de prévention, ergonomes, Fonds du FIPHPF,...).
- 10-** Que l'administration adresse à toute personne reconnue en situation de handicap un dossier complet l'informant de l'ensemble de ses droits.

11- Pour conclure, Solidaires CCRF & SCL participera et appuiera toute initiative visant à ce que chaque personne, quelle que soit sa singularité puisse trouver sa place, au travail, dans la société et dans l'action syndicale. L'investissement massif pour l'inclusion est un défi de solidarité que nous devons relever.