

GT handicap

31 janvier 2020



J'AIMERAIS
EVOLUER
DANS MA
CARRIERE !

POURQUOI VOUS
VOULEZ VOUS
COMPLIQUER
ENCORE
LA VIE ?



A la recherche d'une ambition !



L'objectif principal de ce groupe de travail présidé par C. LANDOUR Haut fonctionnaire en charge du handicap aux MEF en présence des responsables de la mission Handicap du SG et des personnes en charge du handicap dans les différentes directions des MEF était d'aborder la convention 2020 - 2022 avec le Fonds d'Insertion pour les personnes en situation de Handicap dans la Fonction publique (FIPHFP) pour un montant de 5 000 000 € devant être transmis à son Comité National après avis du CTM.

Solidaires Finances ne pouvait faire l'impasse sur le contexte social et le profond malaise qui traverse la société française qui rejette très majoritairement le projet de loi sur les retraites. Pour nous cette réforme illustre parfaitement le credo gouvernemental du moins de solidarité, moins d'État pour mieux servir les intérêts particuliers et le secteur économique marchand au détriment des solidarités et du service public.

Dans une période où tous les indicateurs sociaux alertent sur la fragmentation de plus en plus marquée de la société française, sur le renforcement des inégalités multiples, individuelles et territoriales, sur l'accroissement de la pauvreté, l'explosion du nombre d'expulsions de logements il y a tout lieu de penser que la réforme des retraites voulue par ce gouvernement va accroître la vulnérabilité sociale des travailleurs en situation de handicap futur.e.s retraité.e.s et parmi eux, celles des femmes en particulier.

Ainsi la future retraite serait calculée sur l'ensemble de la carrière en prenant en compte les périodes où la personne gagne le moins en particulier les périodes de chômage et de maladie. Or le handicap constitue le principal motif de discrimination en France (1), dès la scolarité, au moment de l'embauche et tout au long de la carrière.

Or, rien dans ce projet sur la pénibilité, rien sur un départ à la retraite anticipé et accompagné de véritables garanties pour compenser le raccourcissement de la carrière.

Ce projet de réforme des retraites relève donc de l'injustice sociale puisqu'elle pénalisera une fois de plus leur carrière achevée, les personnes qui ont dû subir des discriminations tout au long de leur vie active. Les femmes, les personnes en situation de handicap et en premier lieu les femmes en situation de handicap (2) qui subiront les plus grosses décotes sur des niveaux de pension déjà faibles.

.../...

Conventionner avec le FIPHFP

Les employeurs qui s'engagent dans des politiques globales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent signer une convention pluriannuelle avec le FIPHFP.

Il s'agit d'un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.

Concernant les MEF, le projet de convention est proposé au Comité national du FIPHFP.

L'employeur doit être à jour de sa contribution. Une convention a une durée de 3 ans. Elle peut être renouvelée, ce qui est le cas de celle des MEF.

L'employeur qui a conventionné doit adresser chaque année un bilan d'activité permettant de justifier des actions mises en œuvre, des dépenses engagées et des résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi.

La production des bilans annuels conditionne le versement des fonds.

(1) Défenseur des droits

(2) 1% des femmes en situation de handicap sont cadres contre 14 % chez les hommes

.../... Ce projet de Loi démontre bien la duplicité de celles et ceux qui affirment que le handicap est une grande cause nationale et leur ambition de mise en oeuvre d'une politique inclusive dans ce domaine, propos qui seront certainement réaffirmés le 11 février prochain à l'occasion de la conférence nationale sur le handicap mais sans pour autant s'en donner les moyens voire pire en aggravant la situation.

Cela s'illustre également par le budget dédié au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Financé par les contributions payées par les employeurs publics dont le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6 %, géré par la caisse des dépôts et consignations et utilisé pour favoriser l'emploi des personnes handicapées (adaptation des postes de travail, formations, appareils....).

Aujourd'hui le FIPHP est victime de son succès car la baisse des recettes traduit l'augmentation du taux d'emploi. Plus le nombre de personnes en situation de handicap recrutées est élevé plus la contribution des employeurs baisse arithmétiquement, moins le fonds a de marges financières : plus de 150 millions de budget en 2017 aujourd'hui 120 millions, sans omettre les 29 millions par an ponctionnés en 2015, 2016 et 2017.

Ainsi certaines prises en charge ont-elles été revues à la baisse, tel le montant des prothèses auditives, ... ou d'autres ont disparu du catalogue FIPHP.

C'est également cela la duplicité gouvernementale. L'absence de moyens illustre l'absence de volonté politique pour que réellement les choses évoluent rapidement pour une société réellement inclusive.

Selon l'Insee, 20 % de la population est en situation de handicap soit environ 12 millions de personnes.. Le 11 février prochain la conférence nationale sur le handicap fêtera le 15ème anniversaire de la loi handicap de 2005 .

Mais force est de constater que le handicap proclamé par le premier ministre en 2017 comme la priorité du quinquennat ne se concrétise pas loin s'en faut, ainsi :

- L'accessibilité en 2015 de tous les bâtiments accueillant du public a été reportée dans le temps ... ;
- L'obligation de rendre accessible aux personnes à mobilité 100 % des logements dans la construction neuve ... A fait long feu. La loi Elan de 2018 a fait passer cette obligation à 10 %.



MEF : les chiffres ne suffisent pas !

La précédente convention (pour un montant de 6 000 000 €) avait été laborieusement élaborée. A à l'époque nous dénoncions déjà l'absence d'ambition du ministère. Le seul objectif qui semblait se donner le secrétariat général et les directions était le franchissement de la barre des 6 %.

Aujourd'hui ce pourcentage avec 6,62 % au 1er janvier 2018 est apparemment atteint et dépassé (mais des écarts existent entre directions), ce dont nous ne pouvons à priori que nous satisfaire. Au delà des chiffres le constat est amer et peu qualitatif.

D'ailleurs au titre de la prochaine convention les MEF ne « s'engagent qu'à maintenir à au moins 6 % le nombre de recrutement par la voie contractuelle, ainsi qu'à recruter au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap ».

Le projet de convention dans sa partie bilan ne repose que sur une juxtaposition, d'addition de faits : de réunions, de tenues, d'événements « Bercyens » qui selon l'administration « participent à la prise

de conscience », d'initiatives directionnelles sans pour autant que soit définie une vraie politique ministérielle avec l'ensemble des acteurs concernés par la question du handicap en direction de toutes et tous les agent.e.s des MEF.

Libre à chaque direction de faire ce qu'elle veut à condition de dépasser les 6%.

Aucune thématique n'est particulièrement développée ou travaillée ou fléchée pour les années à venir (déroulement de carrière, épreuves des concours, maintien dans l'emploi ...). Et passent les années....d'une convention à l'autre. Et d'un groupe de travail annuel à l'autre.

Longtemps le ministère a été exemplaire en matière de politique du Handicap mais, actuellement et nous le déplorons, il est désormais loin le temps où il était fer de lance sur ce sujet.

Pour **Solidaires Finances** dans une société où les solidarités sont sans cesse attaquées et de plus en plus distendues les MEF doivent redevenir exemplaire sur ce terrain.

Pour **Solidaires Finances**, pour être efficace, la politique ministérielle en faveur des agent.e.s en situation de handicap ne doit pas se limiter à un groupe de travail une fois l'an au ministère et dans les directions. Elle doit être en capacité d'animer, d'impulser, de coordonner, de suivre ce qui se passe dans les différentes directions. Elle doit s'incarner dans les directions. Son rôle ne doit pas se limiter à attendre que l'on lui communique des chiffres, des statistiques en la matière et à cocher la case réunions.

Or la réalité qui se cache derrière les chiffres est nettement moins optimiste, voire est alarmante. De manière globale nous assistons même à une dégradation des conditions de vie au travail des agent.e.s concerné.e.s : non prise en compte du handicap dans la charge de travail, remise en question des préconisations du médecin de prévention, refus de congé, multiples pressions, autant d'éléments qui amènent les personnes concernées à être arrêtées .. en congé maladie, puis en congé longue maladie ce qui permet ensuite à l'administration de proposer une mise à la retraite pour invalidité.... Oublié un des piliers de la politique inclusive du handicap : celui du maintien dans l'emploi.

La perte de compétence des CAP dépouillée de certaines de leurs attributions vont laisser la place faute de transparence à l'arbitraire. Le développement d'affectation à profil, la mise en place de l'entretien sur l'évolution de carrière et les souhaits mobilité proposé aux agent.e.s n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis 5 ans portent en eux les germes d'une fragilisation des personnes en situation de handicap dans un contexte de suppressions d'emplois, de restructurations et autre démétropolisation déjà difficile pour des agent.e.s sans handicap.

Pour C.LANDOUR la mobilité « fait partie de l'enrichissement de la personne et du dynamisme du service». Il estime que lors de l'entretien il n'y a pas de démarche coercitive, seulement une incitation» ... du moins c'est son interprétation.

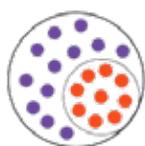
Gageons que cela ne sera pas celle hélas de l'ensemble des responsables administratifs qui n'auront pas tendance à cette « bienveillance». Si le ministère avait voulu cette interprétation, il l'aurait repris dans les LDG ce qu'il s'est refusé à transcrire.

Nous avons mis en garde l'administration sur le recours trop « tentant » de répondre à la problématique aménagement de poste de travail ou transport par télétravail. Pas question de cautionner une mise à l'écart, un isolement détourné.

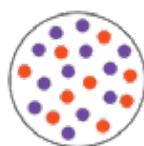
Si ce projet de convention semble mieux préparé que le précédent pour autant il ne s'en dégage pas le souffle incitatif, dynamique, volontariste que nous souhaiterions là encore comme sur l'égalité femmes - hommes autre « grande cause nationale ». Entre le discours et la réalité de la prise en compte de cette discrimination réelle et concrète, beaucoup reste à faire.

Sans obligation de résultat autre que celle des 6 %, ce sujet, comme les autres avant lui, n'a que peu d'intérêt pour les directions hors période des bilans et ne fera pas progresser l'inclusion.

Une nouvelle version du projet de convention devrait nous être prochainement adressée. L'administration s'engageant par ailleurs à organiser des réunions plus régulières et thématiques.



INTEGRATION



INCLUSION

L'inclusion n'est pas le contraire de l'exclusion, cela veut tout simplement dire que c'est à l'environnement de s'adapter, c'est à dire de le changer pour que celui ci soit adapté à toutes et tous. Or tout laisse à croire que c'est le contraire qui est imposé !

C'est pourquoi nous sommes légitimes à nous interroger sur les conséquences des évolutions des règles de gestion au travers des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la loi de Transformation de la Fonction Publique.

