

Groupe de travail "Personnels handicapés"

Danger sur le devenir des prestations ?

Un groupe de travail consacré à la politique ministérielle du handicap s'est déroulé le 2 mai 2016, sous la présidence de Madame Coralie Oudot, Sous directrice des ressources humaines, déléguée ministérielle au handicap.

Avant d'aborder un ordre du jour particulièrement dense, dans son propos liminaire, **FO Finances** a souligné que le handicap ressortait chaque année comme la première cause des appels auprès de la cellule de lutte contre les discriminations à Bercy. Il n'est pas possible de se satisfaire de ce constat sans apporter des réponses concrètes aux agents concernés.

Le gouvernement ne donne pas le bon exemple avec, d'une part le report de la date obligatoire de mise en conformité des accès aux bâtiments, mais également une politique de recrutement, loin d'atteindre le taux de 6%, pourtant inscrit dans la loi depuis de nombreuses années.

Point d'étape sur la mise en œuvre de la convention 2014-2016 avec le FIPHFP

Bercy a conclu avec le FIPHFP (Fonds Interministériel des Personnels Handicapés de la Fonction Publique), une convention pour la période 2014-2016 pour près de 8M d'€.

Pour rappel, le montant initial de l'aide allouée de 10M d'€ a été diminué par le FIPHFP en dernière minute de 2M d'€, ce qui se traduit par la baisse de 30% des crédits accordés en matière d'aide aux agents et d'aménagements de poste.

De plus cette enveloppe budgétaire a dû intégrer 900 000€ au titre de l'accueil des apprentis en situation de handicap.

Pour 2014 et 2015, les dépenses prises en charge par

le FIPHFP sont respectivement de 2,69M d'€ et 2,68M d'€.

Deux prestations connaissent une évolution particulièrement forte: le transport spécialisé et l'acquisition de prothèses auditives.

Mme Oudot a confirmé que la baisse de la dotation initiale de 2M d'€, plus l'enveloppe affectée aux recrutements d'apprentis, ne permettront pas le financement intégral de tous les besoins et demandes. Elle ne s'interdit pas d'avoir à « *raboter les prestations* » ministérielles si cette tendance venait à se confirmer.

Pour **FO Finances**, il serait inconcevable d'en venir à une telle extrémité, alors même que les attentes des personnels sont toujours aussi fortes. Cela serait un très mauvais signal dans la politique ministérielle du handicap.

Recrutements par la voie contractuelle

		2013	2014	2015
Adm. Cent.	Recrutés	3	1	5
	Titularisés	3	1	
DGCCRF	Recrutés	6	8	6
	Titularisés	6	7	
DGDDI	Recrutés	9	7	7
	Titularisés	9	6	
DGFIP	Recrutés	238	98	111
	Titularisés	211	93	
INSEE	Recrutés	5	5	5
	Titularisés	4	4	

Les non titularisations ont parfois été transformées en renouvellements de la période de stage, en fins de contrat, en démissions et pour une seule d'entre elles en non titularisation.

Si les ministères économiques et financiers ne sont pas encore parvenus au taux légal de 6% minimum de recrutements de personnels handicapés, cela est dû en grande partie aux services de l'administration centrale de Bercy, qui avec un taux de 1,6%, est le contre-exemple parfait d'une politique ambitieuse en la matière.

Mise en œuvre du plan spécifique du FIPHFP relatif à l'accessibilité des locaux professionnels

Le FIPHFP a octroyé en 2009 une enveloppe de 2M d'€, pour la mise en place dans les ministères économiques et financiers d'un programme exceptionnel en faveur de l'accessibilité de l'environnement professionnel.

La répartition de ces crédits a été entérinée à l'occasion du CHSCT M du 18 décembre 2012.

Un état d'avancement des projets a été communiqué :

- **A l'INSEE** : Les travaux d'accessibilité prévus sur les trois sites ont été réalisés,
- **A la DGDDI** : Les travaux à l'école de La Rochelle sont en cours. S'agissant d'une école, ce projet est hors des 2M d'€, mais le FIPHFP devrait financer à hauteur de 118 000€,
- **En administration centrale** : des travaux sont en cours dans l'immeuble Chevaleret et des travaux ont été réalisés sur le bâtiment CIP de Noisiel et sur les passerelles entre les bâtiments Colbert et Necker à Bercy.
- **A la DGFIP**, comme l'an passé, la fiche de présentation évoque simplement de nouveaux dossiers relatifs aux opérations éligibles par le FIPHFP, sans autre précision !!

Formation des managers et des gestionnaires RH à la politique du handicap

L'IGPDE et la CRIPH ont pris l'initiative de mettre en place une formation à destination des managers avec pour objectifs : appréhender le handicap en milieu professionnel, créer les conditions d'une bonne intégration de l'agent en situation de handicap, maintenir l'employabilité de l'agent. Une première session de 12 participants s'est déroulée en février dernier.

FO Finances a demandé la généralisation de cette formation d'une journée à l'ensemble des chefs de service des directions de Bercy, à l'instar de ce qui a été fait sur une période de trois ans pour la sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

Dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental reconnu au sein des MEF.

Ce dispositif a été présenté en toute fin de séance par Mme Lemaitre-Prieto, coordinatrice du réseau des médecins de prévention.

La législation a largement évolué ces dernières années, avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne du handicap la définition suivante :

« Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Cette définition reconnaît la dimension handicapante que peuvent avoir les troubles psychiques cognitifs et mentaux dans la vie sociale et professionnelle.

Le handicap psychique ou cognitif ou mental peut avoir des répercussions sur l'activité professionnelle (difficulté d'attention, de compréhension de mémorisation, perte de motivation, de dynamisme, difficultés dans l'exécution des tâches, absences fréquentes) et sur les relations socio professionnelles (repli sur soi, comportement inadapté, difficultés voire conflits relationnels, collectif de travail qui peut manifester un sentiment de rejet et d'injustice).

Le dispositif envisagé au sein des MEF est le fruit du travail des Médecins de Prévention et de la CRIPH (Cellule de Recrutement et d'Insertion des personnels Handicapés).

Un guide à destination des Médecins de Prévention des MEF a été rédigé.

Les grands axes du dispositif :

- L'accompagnement ne pourra se faire que dans le cadre du volontariat de l'agent, du médecin traitant de l'agent,
- L'administration doit disposer d'une information éclairée et sera aussi impliquée dans cet accompagnement.

Les acteurs impliqués

Le médecin de prévention est positionné au centre de la mise en œuvre de l'accompagnement. Il coordonne l'ensemble des acteurs impliqués et assure le suivi des différentes étapes.

Les acteurs mobilisés : l'agent concerné, le chef de service ou son représentant (DRH) le correspondant handicap local et national, le responsable de l'unité dans laquelle évolue l'agent, la CRIPH, le médecin traitant.

Le bénéficiaire de l'accompagnement est assuré par la confidentialité des acteurs en présence, le partage d'information se fera dans le strict respect des obligations liées au secret professionnel de chaque intervenant. Les informations délivrées se feront avec l'accord préalable de l'agent.

La prise en charge se déroulera de façon systématique en deux temps :

- Le premier temps consiste en une évaluation des capacités professionnelles de la personne qui repose sur un travail pluridisciplinaire associant le médecin traitant, le médecin de prévention, l'administration et l'agent.

Un prestataire extérieur financé par la CRIPH assurera cette évaluation. (Organismes sélectionnés et agréés) Ainsi il sera apprécié l'écart entre les capacités et les exigences du poste de travail actuel. Il sera envisagé un projet professionnel en fonction des aspirations, des compétences et des capacités de l'agent, dans le but de favoriser son maintien dans l'emploi en apportant des propositions d'action.

- Le deuxième temps consiste à organiser l'accompagnement en situation professionnelle en fonction du bilan effectué. Cette phase doit permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel au plus près de la réalité de sa situation psycho sociale, de ses difficultés et de ses capacités à se mobiliser.

Celui-ci pourra prendre plusieurs formes :

- ◆ des propositions concernant un aménagement fonctionnel ou matériel de son poste de travail,
- ◆ un tutorat : qui est une personne ressource interne à l'employeur dont la mission consiste à être l'interlocuteur privilégié de la personne en situation de handicap,
- ◆ des aides individuelles assurées par la CRIPH, qui sont déjà connues,
- ◆ des opérations de mise en accessibilité immobilière assurée par la CRIPH, des prestations d'accompagnement assurées par la CRIPH :

- Un soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur.
- Un accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur (association ou prestataire ad hoc du secteur privé).

L'administration financera la prise en charge des aménagements matériels. La CRIPH prendra en charge financièrement le bilan initial et les prestations qui relèvent de son champ de compétence.

Un bilan sera présenté lors d'un prochain Groupe de travail « *personnels handicapés* ».

L'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental est un sujet particulièrement difficile à aborder pour tous les acteurs concernés.

La réflexion dans le cadre de ce groupe de travail a été engagée voilà plusieurs années et démontre bien la difficulté d'apporter des réponses concrètes à une situation identifiée dans les services.

Les vacances de médecins de prévention dans les départements sont malheureusement un gage de complexité pour la mise en œuvre de ce dispositif.

FO Finances sera particulièrement attentive au retour d'expérience.

Au-delà des statistiques toujours intéressantes à analyser, l'important est de connaître l'implication de nos responsables pour faire vivre une politique ministérielle volontariste à destination des personnels en situation de handicap.

En cela, les perspectives dessinées par la présidente de séance sont loin d'avoir rassurées FO Finances.

Après l'amputation des crédits de l'action sociale en 2016, les autorités ministérielles ne s'interdisent plus de réduire les prestations « handicap ».

Décidément, il est bien loin le temps de l'exemplarité sociale de Bercy en ces domaines !

FO Finances combattrà toute mesure qui remettrait en question des prestations ministérielles en faveur des personnels en situation de handicap.