

GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP

Deux ans de « jachère temporelle » et après !

Un groupe de travail ministériel s'est tenu le 27 novembre 2019 sur le thème du handicap, thème qui n'avait pas été abordé depuis novembre 2017, ce qui démontre bien le peu d'intérêt de nos ministres sur ce sujet.

Après ce silence de 2 ans, **FO Finances** a eu l'impression que seule l'urgence de valider la convention 2020-2022 Bercy/FIPHFP (Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) justifiait cette réunion.

L'ordre du jour met en avant un bilan quantitatif des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), les recrutements, l'exécution de la convention et des points sur l'accessibilité de SIRHIUS et Libre office/NVDA (lecteurs d'écran pour mal voyants).

Lors du précédent groupe de travail, **FO Finances** a réclamé la mise en œuvre des engagements ministériels concernant notamment, l'accessibilité numérique qualifiée « d'objectif majeur » dans la convention 2017/2019 Bercy/FIPHFP et le démarrage de l'étude sur le déroulement de carrière des agents en situation de handicap.

Au final nous pouvons réitérer cette dernière demande car rien n'a vraiment évolué...depuis 2005, date de nos premières interventions sur cette thématique !

ELEMENTS STATISTIQUES

Au 1er janvier 2018, 9 372 agents étaient déclarés en situation de handicap au sein des Ministères Économiques et Financiers dont 1 460 agents BOE valides et 7 912 reconnus comme travailleurs en situation de handicap, répartis comme suit :

- 5 657 recrutés initialement comme travailleurs reconnus handicapés ;
- 1 734 reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière ;
- 401 bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- 120 présentant une incapacité d'au moins 2/3, reclassés ou accidentés du travail.

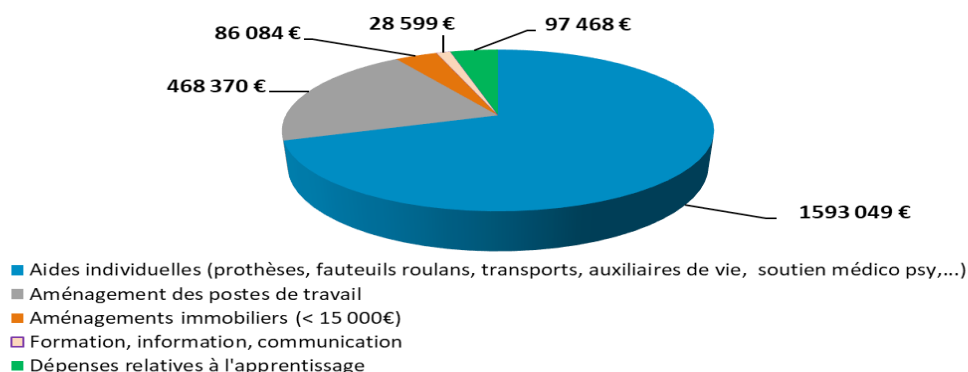
Certains des éléments communiqués nous étonnent, notamment le nombre d'agents reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière - 1 734 - ce qui nous paraît sous-évalué. Par manque de communication, par manque d'information ou par peur des discriminations, les agents hésitent à faire état de leur situation.

La convention 2017-2019 fixait des objectifs en termes de recrutement pour 2018:

- pour les apprentis, l'objectif fixé à 6 a été presque doublé (11),
- pour les BOE, l'objectif fixé à 140, a également été largement dépassé (242 en réalité dont 198 au titre de l'article 27 de la loi 84-16).

FO Finances a demandé que soit communiqué un tableau des non titularisations mentionnant les raisons aboutissant à cet échec. Il est nécessaire d'avoir une analyse plus fine de ces dossiers afin de pallier les risques de discriminations.

EXECUTION 2018 DE LA CONVENTION



ACCESSIBILITE DE LIBREOFFICE AVEC NVDA

En 2015, un groupe de travail pilotée par la DINSIC (Direction Interministérielle du Numérique) et associant les ministères Économiques et Financiers et le ministère de l'Intérieur, s'est constitué avec pour objectif, la mise en accessibilité de logiciels libres, principalement la suite Libre Office avec le lecteur NVDA.

Lors de l'audit commandité par le groupe de travail susmentionné et mené en 2016, par la société Access42, un panel d'agents non-voyants des MEF a alors été sollicité afin de recenser les problèmes d'accessibilité rencontrés.

Les conclusions de ce rapport sont restées sans suite à l'époque.

En 2020, le secrétariat général des MEF souhaite reprendre ce chantier et faire corriger les problèmes d'accessibilité rencontrés, afin de répondre d'ici 2022 aux besoins des agents amblyopes et aveugles.

Le budget prévisionnel pour ce projet est évalué à environ 400 000 €. A terme, ce projet sera mutualisé dans la fonction publique et permettra également à tout utilisateur de lecteurs NVDA d'utiliser pleinement libreoffice à titre personnel, un premier pas vers l'accessibilité universelle.

MISE EN ACCESSIBILITE DE SIRHIUS

Concernant la mise en accessibilité de fonctions essentielles du portail « agents » du logiciel SIRHIUS, l'audit mené en 2017 par l'INSEE et la DGFIP, en collaboration avec la mission SIRHIUS, a établi que le taux d'accessibilité de cette application n'était que de 28%.

Les évolutions demandées à l'intégrateur concernant la charte graphique permettant l'affichage de couleurs conformes aux critères et le remplacement dans l'espace agents d'écrans déroulants en lieu et place de cases à cocher ont été mises en production en avril 2019.

En parallèle, une nouvelle version du progiciel HRAccess sera mise à disposition début 2020 par l'éditeur afin d'améliorer l'accessibilité sur les processus de gestion de temps et des absences, modules les plus utilisés par les agents.

FO Finances a regretté qu'aucune étude ne soit faite sur l'accessibilité de CHORUS-DT quand à son accessibilité et son ergonomie dont beaucoup d'agents se plaignent.

Concernant l'application DIADEM, dossier dématérialisé de l'agent, la direction a fixé une date butoir au 31 décembre 2022 pour s'assurer de l'accessibilité de cette application avant de la déployer.

Ce groupe de travail n'a pas permis d'aborder le plan triennal 2020-2022 pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Une réunion complémentaire devrait se tenir en décembre.

Néanmoins, le principe de réunions thématiques, sur le transport par exemple, a été acté.

Le Secrétariat Général est en attente de la publication du décret sur le congé de proche aidant afin de le décliner au niveau ministériel.

Sur la problématique de l'étude de carrière des personnes en situation de handicap et afin de contourner les difficultés systématiquement mises en avant par la direction, **FO Finances** a proposé a minima d'inclure des questions dans l'observatoire interne sur le « ressenti » de ces agents (*engagement ministériel de 2017*).

A l'issue de ce groupe de travail et au-delà des éléments statistiques présentés, rien de très satisfaisant concernant la politique ministérielle relative au handicap :

- beaucoup de flou concernant les futurs recrutements d'agents en situation de handicap fortement impactés par le contexte de restructurations permanentes qui, aux dires du ministère lui-même, engendre « un manque de visibilité » ;
- des engagements pris en 2017 renvoyés « aux calendes grecques », il en est ainsi de :
 - l'organisation de groupes de travail thématiques qui auraient dû se tenir dès 2018 ;
 - l'étude concernant l'évolution de carrière des agents en situation de handicap ;
 - la création d'un réseau inter-directionnel de « correspondants numériques »
- Aucune action ministérielle concernant le recrutement par concours et les aménagements des épreuves ;
- Aucune information sur les non-titularisations ainsi que sur les actions de maintien dans l'emploi en lien avec la politique ministérielle santé au travail.

Faute de temps, la nouvelle convention Bercy-FIPHFP 2020-2022 n'a pu être abordée à ce groupe de travail. Elle devra comporter des engagements et des mises en œuvre concrètes pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. **FO Finances** s'y emploiera, en espérant, cette fois-ci, des délais de mises en œuvre tenus.

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ
HYGIÈNE & SÉCURITÉ
<http://www.financesfo.fr/>
SUR Rubrique HYGIÈNE & SÉCURITÉ