

NÉGOCIATION SUR LE HANDICAP : UNE PREMIÈRE À BERCY



L'administration a proposé d'ouvrir, pour la 1^{ère} fois, une négociation sur le handicap au sein des Ministères Économiques et Financiers. Elle dit vouloir démontrer sa volonté d'une approche «*mieux-disante*» par rapport aux textes réglementaires, aux barèmes du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ou aux pratiques actuelles, en faveur des agents en matière de handicap et doit proposer des pistes d'amélioration dans cet accord qui s'appuiera sur les clauses relevant de la convention triennale conclue avec le FIPHFP depuis 2010. La dernière convention (période 2020-2022) a fait l'objet d'un avenant de prorogation jusqu'au 31/12/2023 et la prochaine (2024-2026) sera négociée fin 2023.

L'organisation des échanges de la négociation est structurée autour de **trois thématiques** :

- Construire un environnement professionnel plus inclusif en formant et en accompagnant les encadrants et collectifs de travail, en renforçant la professionnalisation du réseau des référents handicap et en informant mieux les agents ;
- Assurer une compensation optimale du handicap et garantir ainsi, les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi, et favoriser leur mobilité et leur déroulement de carrière ;
- Piloter et organiser la politique relative au handicap.

FO Finances défend une politique volontariste d'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, et accepte le principe d'une négociation qui a le mérite, si l'accord est majoritaire, d'obliger les partenaires et en premier lieu le ministère à respecter ses engagements. Une inconnue toutefois, faut-il encore que des moyens budgétaires accompagnent ce potentiel accord.

Depuis de nombreuses années, **FO Finances** demande à aborder chaque sujet (recrutement, formation, promotion, mobilité...) dans des réunions thématiques sans beaucoup d'avancées.

Cette négociation peut être l'occasion de ramener du concret et des solutions dans le vécu au quotidien des agents en situation de handicap.

FO Finances a, dès cette première séance, demandé à annexer à cet accord un **état des lieux** sur l'évolution des taux de recrutements et une analyse quantitative et qualitative ainsi qu'un bilan complet sur les promotions et la mobilité des agents en situation de handicap.

En effet, lors du dernier groupe de travail, nous avons bien quelques statistiques sur les promotions mais qui étaient

loin de représenter les effectifs du ministère puisque les données étaient hors DGFIP et INSEE ! Après nous avoir affirmé dans un 1^{er} temps qu'elles nous seraient transmises, les directions concernées ont évoqué la réserve déontologique et la RGPD pour nous informer qu'ils sont dans l'impossibilité de nous transmettre ces données.

Une réponse ubuesque et très dérangeante.

Pourquoi dans ce cas les autres directions sont-elles en capacité de nous fournir ces mêmes éléments ?

FO Finances a rappelé ses revendications et son souhait de voir ses sujets intégrés dans la négociation si le projet d'accord-cadre est validé par une majorité de fédérations :

- Un aménagement des épreuves de concours et de la scolarité ;
- La mise en place d'un accompagnement réel et adapté, facilitant une insertion et un maintien dans l'emploi optimal (aménagements de postes, accessibilité des lieux de travail et des outils de travail),
- Un déroulement de carrière identique aux autres agents dans le respect de la réglementation spécifique,
- La prise en compte des agents reconnus travailleurs handicapés en cours de carrière, une réelle prise en charge du retour à l'emploi après un accident de la vie,
- Une formation et une sensibilisation de tous les agents sur le handicap,
- Une attention particulière sur les handicaps invisibles et psychiques ;
- Un focus sur les proches aidants ;
- Une réelle accessibilité numérique pour tous les agents en situation de handicap.
- Des moyens budgétaires accompagnants cet accord.



Sur le financement, **FO Finances** a rappelé que le taux de cofinancement n'est pas bon au regard du FIPHFP : le ministère doit s'engager financièrement à plus de 50% sur chaque action conjointe. Nous avons aussi rappelé que le FIPHFP n'est qu'une aide tremplin vers l'emploi inclusif.

Plus généralement, **FO Finances** réaffirme ses revendications pour les personnels en situation de handicap :

- Le respect a minima de l'obligation légale du taux de 6% de recrutement de personnel en situation de handicap,
- L'ajustement du taux de 6% (qui n'est qu'un seuil) de l'obligation d'emploi à hauteur du nombre de personnes en situation de handicap dans la société (7% actuellement),
- La révision du financement du FIPHFP, pour définir d'autres formes de ressources. Avec l'augmentation du taux d'emploi dans la Fonction Publique, il y a de moins en moins de contributions. Or, les demandes d'aides du FIPHFP sont toujours aussi importantes.

FO Finances attend maintenant le nouveau projet d'accord de méthode que nous soumettrons à nos instances.