

Personnels en situation de handicap

Une transparence à parfaire avant une négociation

Un groupe de travail s'est tenu le 9 novembre 2022 sur le thème du handicap, présidé par le sous-directeur des services ressources humaines ministérielles.

L'ordre du jour nous présente un bilan quantitatif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), les recrutements, l'exécution de la convention pour 2021, la sensibilisation et la formation, un focus sur le contrôle du FIPHFP et la préparation du plan ministériel 2024-2026.

FO Finances prend acte du bilan présenté mais souhaite pouvoir aborder chaque point (recrutement, formation, affectation...) dans des réunions dédiées, demande répétée à chaque groupe de travail, qui a souvent été acceptée par le président, sans que ces réunions soient inscrites à l'agenda social.

L'ambition affichée par le ministère dans sa communication doit maintenant être réellement suivie des faits !

ÉLÉMENTS STATISTIQUES

Au 31 décembre 2021, 9 453 agents étaient déclarés en situation de handicap au sein du MEFSIN, dont 1 176 agents BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) non Travailleur Handicapé et 8 277 reconnus comme travailleurs en situation de handicap, répartis comme suit :

- ✓ **6234 recrutés initialement comme travailleurs reconnus handicapés;**
- ✓ **1524 reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière ;**
- ✓ **314 bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité,**
- ✓ **205 présentant une incapacité d'au moins 2/3, reclassé ou accidentés du travail.**

Comme lors des groupes de travail précédents, certains éléments nous étonnent, notamment le nombre d'agents reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière : 1524, chiffre qui nous paraît largement sous-évalué. Les agents hésitent encore à faire état de leur situation par manque de communication, d'informations ou par peur de discrimination.

Pour **FO Finances** les inquiétudes des agents générés par le fait d'être reconnu travailleur handicapé doivent nous alerter, l'administration doit travailler sur le sujet.

Depuis 2016, le taux d'emploi n'a cessé d'évoluer pour arriver à 7,30% en 2021.

FO Finances prend acte de ce taux qui est au-delà de l'obligation légale de 6%, mais déplore toujours le manque de moyens et d'accompagnement. Par ailleurs, nous verrons dans la suite de ce compte rendu que faute de justificatifs demandés par la FIPHFP lors du contrôle de 2021, le taux est finalement tombé à 5.88%.

Sur les recrutements, les agents C et B sont les plus représentés avec 3948 agents de catégorie C et 3624 agents de catégorie B, en baisse depuis l'année dernière. Le nombre d'agents recrutés en 2021 est de 218. Trop peu pour **FO Finances**. Depuis 2020, nous n'avons plus le nombre total d'agents titularisés par la voie contractuelle faute de remontées des directions et encore moins par la voie des concours externes ! Suite à notre demande les chiffres devraient nous être communiqués rapidement pas le ministère.

FO Finances dénonce un certain nombre de non titularisations liées au handicap de l'agent. Encore une fois, l'administration ne se donne pas toujours les moyens d'accueillir les agents en situation de handicap de façon convenable et surtout adaptée. Les stagiaires doivent trop souvent être aussi efficaces que leurs collègues, sans tenir compte de leur handicap, notamment lors de leur stage probatoire.

FO Finances a demandé, comme lors des groupes de travail précédents, que soit fourni un tableau des non titularisations avec les raisons aboutissant à cet échec. Il est primordial d'avoir une analyse plus fine de la situation afin de pallier aux risques de discriminations.

FO Finances rappelle sa revendication d'un concours adapté sur emplois réservés. Il n'y a aucune raison de se limiter à la voie contractuelle. Les formations initiales et continues doivent également être adaptées à ces personnels.

Lors du bilan 2021, nous avons demandé un **bilan des promotions et des mobilités**.

Concernant les promotions, nous avons bien quelques chiffres mais qui sont loin de représenter les effectifs du ministère puisque les données sont hors DGFIP et INSEE. Le Président de séance a confirmé que ces chiffres nous seraient rapidement transmis.

Des directions auraient-elles des choses à cacher ?

Pour répondre à la situation préoccupante des promotions des personnels handicapés, le Ministère remet en avant l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui permet aux agents en situation de handicap d'accéder à un corps de catégorie supérieure par voie du détachement.

Depuis 2019, rien n'a été fait. L'administration s'y est enfin engagée et nous promet des « points positifs » pour l'année 2023.

L'espoir fait vivre, mais en attendant les agents concernés s'impatientent

Pour **FO Finances**, la mise en place de l'article 93 constitue une dérogation au statut de la fonction publique et ne peut qu'être un palliatif. Tous les agents en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion que leurs collègues. Pour cela, un long chemin reste à faire par l'administration.

Sur la mobilité, nous avons également reçu un tableau mais dont les données sont peu exploitables. La mobilité fonctionnelle fait-elle suite à une restructuration ou pas ?

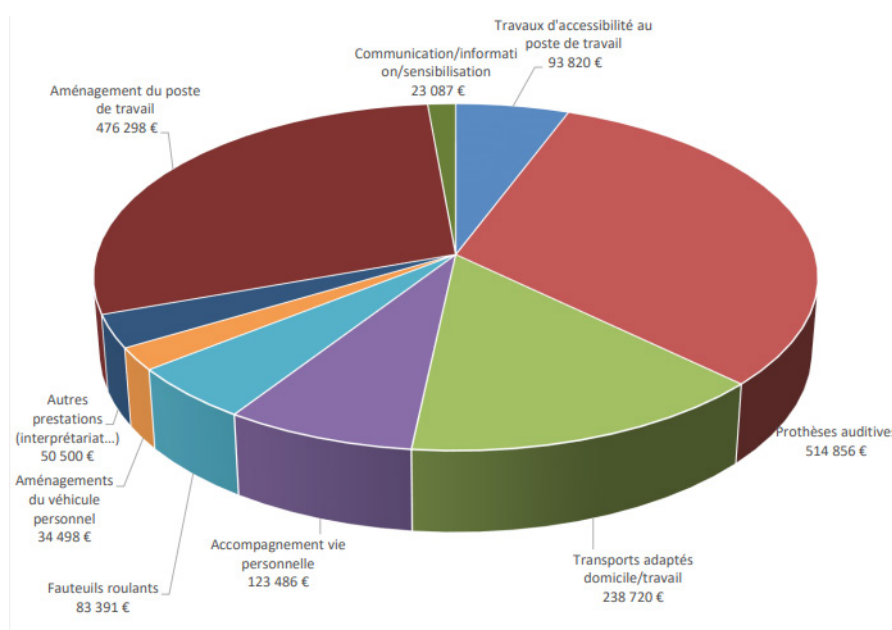
Quel impact des mobilités forcées suite à promotion sur la mobilité géographique ? Combien d'agents ont déposé une demande de mobilité et combien l'ont obtenu ?

Sur ce sujet, comme pour les promotions, la transparence n'est pas de mise et rend toute appréciation difficile.

Sur l'aménagement des épreuves des concours, un document devait nous être remis sur table mais il n'en a rien été. Nous le recevrons plus tard...

FO Finances exige la révision de l'article L352-3 du code afin d'adapter la nature (et non seulement la durée et le fractionnement) des épreuves de concours et examens professionnels à toute forme de handicap.

EXÉCUTION DE LA CONVENTION 2020-2022 – année 2021



La convention 2020-2022, 4ème convention triennale entre le MEFSIN et le FIPHFP, signée en juillet 2020, prend normalement fin le 31 décembre 2022. Le ministère a décidé de demander au FIPHFP une prolongation d'un an de cette convention pour différentes raisons conjoncturelles et structurelles.

FO Finances salue cette initiative, en espérant que l'optimisme du président sur cette demande sera concrétisé par des actes.

FOCUS SUR LE CONTROLE DU FIPHFP

En 2021, le FIPHFP a informé le Secrétariat Général qu'il initiait un contrôle sur la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2021, au titre de l'année 2020.

Par manque de justificatifs fournis au FIPHFP, le taux d'emploi notifié par le FIPHFP est de 5,88% et le redressement financier de 350 000€.

Cet audit pose la question de la position à tenir par l'employeur pour documenter et justifier régulièrement son taux d'emploi, avec notamment le libre choix des agents en situation de handicap de fournir leurs justificatifs.

Le Ministère s'est engagé à réunir toutes les directions afin de trouver une nouvelle organisation pour un meilleur suivi des agents en situation de handicap.

Pour **FO Finances**, tout en déplorant le redressement financier, un meilleur suivi des agents est forcément nécessaire mais le seul moyen de garder le taux est d'augmenter le recrutement des agents en situation de handicap.

LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES AGENTS

La mission handicap a organisé 4 sessions en 2021 à l'IGPDE, dont trois en distanciel, principalement à destination des correspondants handicap locaux, mais aussi médecins et agents de prévention. Ces sessions ont permis de former 34 collaborateurs sur la politique handicap, contre 46 en 2020.

Depuis 2020, ce dernier module est intégré au cycle ministériel de la formation initiale (CMFI) suivi par les futurs cadres du ministère.

Il a été suivi par environ 1 300 nouveaux agents de catégorie A.

A la demande de **FO Finances**, l'administration avait accepté le principe d'étendre cette formation aux catégories B et C, mais la mise en œuvre se fait attendre

L'idée n'a pas dû faire son chemin jusqu'aux directions et c'est bien regrettable.

Les cadres ont également été sensibilisés à l'insertion des agents en situation de handicap. 50 ont suivi cette formation sur 2 sessions.

FO Finances salue ces premières initiatives, mais ne peut se satisfaire du nombre d'inscrits, insuffisant pour réellement influencer sur la sensibilisation au handicap. De plus, nous exigeons une réelle formation sur le handicap.

FO Finances demande également que la formation et la sensibilisation soient étendues à tous les agents du Ministère (y compris aux cadres supérieurs). Il est regrettable que les modules de formation ministériels ne soient pas assez diffusés dans les Directions sur les intranets.

Le président propose de travailler cette formation ensemble mais ne souhaite pas mettre en avant une formation « obligatoire ».

PRÉPARATION DU PLAN HANDICAP MINISTÉRIEL 2024-2026

Dans le cadre de la présentation du renouvellement de la convention avec le FIPHFP, le calendrier prévoit plusieurs groupes de travail pour une présentation du plan handicap ministériel 2024-2026 et un examen du projet de convention FIPHFP au CSA ministériel en octobre 2023 ou début 2024.

OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION

L'administration propose d'ouvrir une négociation sur le plan handicap ministériel 2024-2026, qui pourrait intégrer la convention FIPHFP 2024-2026.

L'administration dit vouloir démontrer sa volonté politique d'avoir une approche « mieux disante » par rapport aux textes règlementaires, aux barèmes du FIPHFP ou aux pratiques actuelles, en faveur des agents en matière de handicap.

Ce plan pourrait être articulé autour de quatre axes stratégiques :

- **Renforcer l'attractivité des MEF à destination des personnes en situation de handicap à travers un plan d'action « recrutement – intégration des travailleurs handicapés » volontariste et structuré,**
- **Assurer une compensation optimale du handicap afin de garantir les meilleurs conditions possibles de maintien dans l'emploi et d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap,**
- **Changer le regard sur le handicap,**
- **Structurer le pilotage et la gouvernance de la politique handicap et de ses moyens.**

FO Finances, défenseur d'une politique volontariste d'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, accepte le principe d'une négociation qui a le mérite, si l'accord est signé, d'obliger les partenaires et surtout l'administration à tenir ses engagements.

Une réserve toutefois, faut-il encore que des moyens budgétaires accompagnent ce potentiel accord.

Depuis de nombreuses années, **FO Finances** demande à aborder chaque point (recrutement, formation, promotion, mobilité...) dans des réunions thématiques. Ces négociations seront l'occasion, nous l'espérons, de ramener du concret et des solutions dans le vécu au quotidien et au travail des agents en situation de handicap dans leur vie au travail.

FO Finances renouvelle, dès aujourd'hui, 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,**
- ✓ **un aménagement des épreuves et de la scolarité, la mise en place d'un accompagnement réel et adapté, facilitant une insertion et un maintien dans l'emploi optimal (aménagement 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.**



chacun pour tous avec