

## GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP

### *L'abondance de chiffres, cache une autre réalité*

Un groupe de travail s'est tenu le 29 octobre 2021 sur le thème du handicap, présidé par M. Landour, 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 2020, la sensibilisation et la formation, l'aide aux parents d'enfants handicapés et les partenariats avec l'ARPEJH.

**FO Finances** souhaite la bienvenue à Mme Benali qui vient d'être nommée à la mission handicap.

**FO Finances** prend acte du bilan présenté mais souhaite pouvoir aborder chaque point (recrutement, formation, affectation) dans des réunions dédiées. Cette demande a été acceptée par le Président.

#### ÉLÉMENTS STATISTIQUES

Au 31 décembre 2020, 9 540 agents étaient déclarés en situation de handicap au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, dont 1 156 agents BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) non Travailleur Handicapé et 8 468 reconnus comme travailleurs en situation de handicap, répartis comme suit :

- **6308 recrutés initialement comme travailleurs reconnus handicapés ;**
- **1699 reconnus en situation de handicap au cours de leur carrière ;**
- **338 bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ;**
- **118 présentant une incapacité d'au moins 2/3, reclassé ou accidentés du travail ;**
- **5 apprentis.**

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 : 1699, chiffre qui nous paraît sous-évalué. Les agents hésitent encore à faire état de leur situation par manque de communication, d'informations ou par peur de discrimination. Les inquiétudes des agents générés par le fait d'être reconnus travailleur handicapé sont très loin de l'ambition affichée de l'administration sur ce sujet.

Depuis 2016, le taux d'emploi n'a cessé d'évoluer pour arriver à 7,21% en 2020.

**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 de ces agents.

Sur les recrutements, les agents C et B sont les plus représentés avec 4 118 agents de catégorie C et 3659 agents de catégorie B. Le nombre d'agents recrutés en 2020 est de 215, alors qu'il était de 206 en 2019. Les titularisations des agents recrutés en 2019 représentent 91,8% par la voie contractuelle mais étonnamment nous n'avons aucun chiffre par la voie des concours externes !

**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.

Depuis 2005, **FO Finances** demande une étude sur le déroulement de carrière des agents en situation de handicap, nous avons enfin été partiellement entendus.

Le Ministère a procédé à une étude de cohorte en réalisant une analyse comparée de l'évolution de la carrière des 187 agents recrutés comme agents en situation de handicap en 2004 avec celle des 3 318 agents non TH, recrutés la même année et toujours gérés par le Ministère au 31.12.2020.

Le résultat de cette étude révèle que 72% des 187 agents en situation de handicap ont bénéficié d'une promotion de grade ou de corps, soit 8 points de moins que leurs homologues entrés au ministère à la même date.

Le genre semble aussi jouer un rôle car les femmes ont un taux de promotion de 3.6 points inférieurs à leur part dans la cohorte contre 0.7 point pour les femmes non TH. C'est la double discrimination : par le handicap et par le genre !

28 agents en situation de handicap ont obtenu une promotion par changement de corps (2.5 points de moins que leurs homologues). **FO Finances** est revenu sur le manque de moyens et d'accompagnement pour ces agents qui expliquerait aussi, ces taux de promotion inférieurs à leurs homologues.

Pour répondre à cette situation, le Ministère met 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. Les directions ont été mobilisées sur ce point mais le contexte sanitaire de l'année 2020 n'a pas permis de mener à bien l'expérimentation.

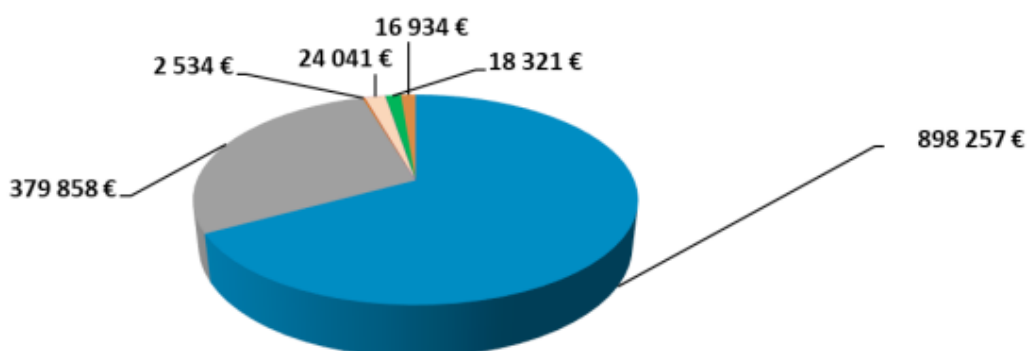
Pour **FO Finances**, la mise en place de l'article 93 constitue une dérogation au statut de la fonction publique et ne peut qu'être un palliatif. Tous les agents en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion que leurs collègues. Pour cela, un long chemin reste à faire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

**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.

Sur la mobilité, les agents en situation de handicap apparaissent relativement moins mobiles géographiquement (surtout les femmes). Une situation qui peut s'expliquer par les contraintes liées au handicap, d'une part, et à la nomination directe dans les départements d'accueil d'autre part.

## EXÉCUTION 2020 DE LA CONVENTION



- Aides individuelles (prothèses, fauteuils roulants, transports, auxiliaires de vie, soutien médico psy,...)
- Aménagement des postes de travail
- Aménagements immobiliers (< 15 000€)
- Formation, information, communication
- Interprètes en langue des signes

La crise sanitaire explique en partie la baisse drastique de chaque poste comparée à l'exécution 2018 de la convention. Cette crise sanitaire aurait dû au contraire permettre à l'administration de renforcer l'accompagnement des agents en situation de handicap. Il n'en pas été ainsi dans de nombreux services au vu des retours que **FO Finances** a pu recevoir, comme des refus de prise en charge pour certains agents de leur transport en leur demandant d'augmenter le nombre de jour de télétravail.

## LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DES AGENTS

La Mission Handicap a préparé une campagne d'information et de sensibilisation en distanciel à destination des agents :

- Jeu Handibirds : module ludique de sensibilisation au handicap (680 participants) ;
- RQTH et aménagement de poste : quels sont vos droits ?
- Vous êtes parents d'enfants en situation de handicap : les autorisations d'absence ;
- Vous êtes parents d'enfants en situation de handicap : les aides financières ;
- E-formation : Et si on parlait du handicap au travail ? (628 agents et 302 managers inscrits)

Depuis 2020, ce dernier module est intégré au cycle ministériel de la formation initiale (CMFI) suivi par les futurs cadres du ministère (DGFIP, INSEE, DGDDI et DGCCRF). Il a été suivi par environ 1 000 agents avec des retours satisfaisants.

Les manifestations programmées en novembre 2020, n'ont pu se tenir et sont reprogrammées le 16 novembre 2021 « Ensemble pour comprendre et agir ».

En 2022, la Mission Handicap lancera un appel à candidatures auprès des directions locales pour accueillir une journée autour du handicap, sur plusieurs sites. La Mission handicap appuiera les directions locales et participera au financement des actions.

La Mission handicap a organisé 4 sessions entre 2019 et 2020 à l'IGPDE, principalement à destination des correspondants handicap locaux qui ont permis de former 46 collaborateurs à la politique du handicap.

Les cadres ont également été sensibilisés sur l'insertion des agents en situation de handicap. 185 ont suivi cette formation sur 3 sessions.

**FO Finances** salue ces initiatives mais ne peut se satisfaire du nombre d'inscrits, insuffisant pour réellement influencer sur la sensibilisation au handicap.

**FO Finances** demande également à étendre la formation et la sensibilisation à tous les agents du Ministère. Il est regrettable que les modules de formation ministériels ne soient pas assez diffusés dans les Directions sur les intranets.

## AIDE AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS

Le guide des autorisations d'absence 2021 a été mis à jour, il reconnaît dorénavant un taux d'incapacité de 50% en lieu et place du taux initial de 70%. Il en suit une harmonisation des droits ainsi que des droits élargis à de plus nombreux parents.

Une campagne d'information a été menée. Elle sera reconduite chaque année afin de toucher le maximum d'agents du ministère.

**FO Finances** a demandé à étendre les droits et les autorisations d'absence à tous les parents d'un enfant en situation de handicap.

## PARTENARIAT AVEC L'ARPEJEH, 100% HANDINAMIQUE

L'Association ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) a pour vocation de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap en accompagnant les élèves, étudiants de 15 à 30 ans dans la découverte des métiers et leur insertion professionnelle.

La fédération « 100% Handinamique » est une fédération nationale qui soutient le déploiement du réseau d'entraide des jeunes handicapés et d'un réseau d'associations étudiantes dédiées au handicap. Elle mobilise et accompagne ses bénévoles étudiants dans la mise en place d'actions pour la réussite des jeunes handicapés : tutorat d'élèves

handicapés du secondaire, parrainage vers l'emploi, concertation et rencontre d'employeurs.

L'objectif du ministère est triple : mieux faire connaître ses métiers, renforcer son attractivité et diversifier ses viviers de candidats potentiels.

La Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) et la mission Handicap ministérielle ont organisé des visioconférences avec l'ARPEJEH pour recruter des ambassadeurs, des tuteurs et des mentors, chargés d'accompagner des jeunes handicapés vers les métiers du MEFR. A ce stade, 11 mentors et tuteurs ont été formés en septembre 2021 et d'autres formations sont prévues.

Des « handicapés » vont être organisés concernant les filières administratives, financières et techniques.

Ces deux partenaires participeront également à la journée de sensibilisation au handicap organisé par la mission handicap le 16 novembre prochain, dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

**FO Finances** rappelle 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,**
- **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 (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 devenant handicapés en cours de carrière ;**
- **une réelle prise en charge du retour à l'emploi après un accident de la vie.**

**Au-delà d'un bilan abondamment chiffré, FO Finances attend, l'ouverture d'un véritable débat sur les différentes thématiques liées aux agents en situation de handicap. Cela permettra au ministère de ne pas se limiter à s'auto-satisfaire du taux de recrutement, certes supérieur aux exigences réglementaires, et de ramener du concret sur le quotidien vécu par les agents en situation de handicap dans leur vie au travail.**

