

**LA CIRCULAIRE N°4 - 2010  
HYGIENE ET SECURITE**

**GROUPE DE TRAVAIL « HANDICAPES »  
DU 28 JUIN 2010**

Après moult reports ( le dernier GT sur ce thème ayant eu lieu le 09 avril 2008), le GT «*Handicapés*» s'est tenu ce 28 juin sous la Présidence de Mr ROUQUETTE Directeur Adjoint au Secrétaire Général

Ordre du jour :

- Présentation du taux d'emploi des personnels handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2009.
- Bilan des actions menées par la Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées (CRIPH), et les Directions Générales dans le cadre de la Convention signée avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).
- Les nouveaux projets pour faciliter l'insertion et l'accès à la formation.

**I - Présentation du taux d'emploi des personnels handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2009 :**

Rappelons que l'Administration doit respecter l'obligation de recruter 6% minimum de personnes handicapées en vertu de la loi d'orientation du 11 février 2005. Les éléments chiffrés suivants ont été présentés. Ils démontrent que les recrutements ont été pour l'essentiel réalisés par la DGFIP, la Douane, l'INSEE et la DGCCRF alors que de nombreux services notamment en administration centrale n'emploient aucun agent handicapé ! De réels efforts doivent donc être faits, d'autant qu'avec 4,71% les deux Ministères économiques et financiers sont encore loin des 6% !

**- Nombre d'agents handicapés recrutés ces trois dernières années :**

- en 2007: 138
- en 2008 : 286
- en 2009: 240

**- Profils des 240 agents handicapés recrutés en 2009 :**

- 227 sur contrat (article 27 de la loi 84-16) ;
- 11 par voie de concours externe de droit commun ;
- 2 sur contrat (articles 4 et 6 de la loi 84-16 ou ouvriers d'Etat).

- 114 agents de catégorie B
- 82 agents de catégorie C
- 43 agents de catégorie A
- 1 agent de catégorie A+

**- Effectifs d'agents handicapés au niveau des Ministères Economiques et Financiers :**

- 7842 en 2007 ce qui correspond à un taux d'emploi de 4,55%
- 7607 en 2008 ce qui correspond à un taux d'emploi de 4,42%
- 7642 en 2009 ce qui correspond à un taux d'emploi de 4,71%

## II – Bilan des actions menées par la CRIPH, et les Directions Générales dans le cadre de la Convention signée avec le FIPHF

Une convention entre le FIPHF et la DPAEP a été signée le 29 octobre 2007 pour 18 mois. Cette convention a été ensuite portée à deux ans par avenant, prenant fin le 31 décembre 2009. Elle a elle-même fait l'objet de sous-conventions entre la DPAEP, la DGFIP, la Douane et l'INSEE.

Sur cette période, la convention octroie une **dotations globale de 7 Millions d'Euros** destinée à financer des actions en matière d'insertion des personnes handicapées telles que : aménagements de postes de travail ; dépenses d'accessibilité immobilière inférieures à 15 000 Euros ; actions de formation et d'information ; traductions en langues des signes ; accessibilité informatique ; et accessibilité des sites web internes.

### 1) Un premier versement de 4,2 Millions dès la signature de la convention a été réparti comme suit :

- 2,42 Millions d'Euros attribués à la DGFIP, l'INSEE et la DOUANE ;
- 1,78 Millions d'Euros à la CRIPH pour ses actions spécifiques ( 432 dossiers traités en 2009) destinées à tous les agents handicapés des deux Ministères.

### 2) Quant au solde de 2,8 Millions: il est prévu de le verser lors de la remise du compte-rendu attestant du montant et de l'éligibilité des crédits utilisés.

#### ACTIONS SPECIFIQUES DE LA CRIPH

Prise en charge totale ou partielle :

- des frais de déplacement si le handicap l'exige ;
- de la partie non remboursée pour l'achat de prothèses (auditives ou orthopédiques) ;
- et de l'achat de fauteuils roulants électriques ou manuels ;
- du coût des équipements spécifiques pour les automobiles ;
- de la mise à disposition d'auxiliaires de vie sur le lieu de travail selon la gravité du handicap ;
- d'opérations de mise en accessibilité immobilières de moins de 15 000 Euros et assimilables à un aménagement de poste ou de conditions de travail.

Il faut noter que : les prestations sont désormais accessibles aux élèves (bien que non titulaires) des écoles professionnelles.

#### Les actions 2010 de la CRIPH :

- Accessibilité aux agents déficients visuels des sites internet et intranet des ministères ainsi qu'aux logiciels professionnels des Directions Générales à réseaux.
- Pour agents déficients auditifs : généralisation à court terme de l'utilisation du centre d'interprétation à distance en LSF (langue des signes française).
- Les formations organisées par la CRIPH depuis 2000 et destinées aux correspondants locaux « handicap », figurent dans le catalogue de l'IGPDE et sont désormais accessibles aux responsables RH des départements ainsi qu'aux personnels chargés des jurys d'entretien de recrutement par la voie contractuelle.

### III - Les nouveaux projets 2010/2011 pour faciliter l'insertion et l'accès à la formation

#### 1- Les projets concernant la formation :

- **Améliorer les modalités d'accueil** des personnes handicapées au sein des stages qui leur sont proposés pour handicap visuel et auditif de même que l'accessibilité des locaux de formation.
- **Recenser de façon exhaustive les locaux utilisés pour la formation continue** avec bilan d'accessibilité au printemps 2011.
- **Perfectionner, avec l'IGPDE, l'ergonomie des préparations aux concours et examens** pour le handicap visuel et en premier lieu pour ceux qui concernent la promotion interne organisée par l'Administration Centrale et améliorer les supports de formation.

#### 2 – Les projets relatifs à l'insertion professionnelle :

- **Un guide pratique réalisé par la CRIPH** pour fin septembre 2010, présentera les prestations de la CRIPH, le rôle des correspondants « handicap » et donnera des conseils pratiques afin de faciliter l'accueil et l'insertion dans l'unité de travail
- **Organisation d'une journée d'étude** au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2011 pilotée par le Secrétariat Général et la CRIPH, associant des correspondants « handicap » et des responsables RH. Son objectif est de favoriser les échanges, mutualiser les bonnes pratiques afin d'élaborer des propositions concrètes.
- **Mieux connaître le déroulement de carrière des personnes handicapées** : la méthodologie de l'étude à réaliser reste à définir : soit par utilisation de questionnaires aux agents concernés, soit par analyse des résultats des CAP. L'étude serait menée au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2010 pour mise en œuvre de propositions en 2011.

### INTERVENTIONS FO FINANCES

- Pour FO Finances la mise en place d'une véritable politique de recrutement et d'insertion des personnes handicapées **nécessite la mobilisation de l'ensemble des acteurs** concernés, c'est la raison pour laquelle FO Finances a déploré, une fois de plus, l'absence à ce groupe de travail des Médecins de Prévention, des Inspecteurs Hygiène et Sécurité, de l'ergonome et des assistantes de service social.. D'autant que pour atteindre l'objectif de recrutement et d'insertion de 6% d'agents handicapés, l'aide de l'ensemble de ces acteurs. (CRIPH, chefs de services, Médecins, IHS, Ergonome, ACMO, correspondants « handicap », assistantes de service social.) est nécessaire.
- FO Finance revendique **plus de transparence dans le recrutement** par concours et par voie contractuelle, ce dernier étant largement majoritaire actuellement. Le recrutement par concours avec aménagement spécifique est actuellement marginal : à peine 11 sur 240.
- A l'interrogation de FO Finances concernant la signature de la **seconde Convention** entre le FIPHFP et les deux ministères économiques et financiers, le Directeur Adjoint a précisé que celle-ci prendrait effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour trois ans.
- FO Finances a exprimé son inquiétude quant au **déroulement de carrière** des agents handicapés. Le handicap ne doit pas être un frein. Par ailleurs, dans le contexte actuel de restructurations, les réalités

du terrain ne sont pas toujours idylliques (loin s'en faut !). Les chefs de services doivent réellement tenir compte du handicap de l'agent dans les objectifs qu'ils assignent. FO Finances qui a toujours demandé qu'une **étude précise sur le déroulement de carrière** des agents handicapés soit enfin réalisée, a accueilli positivement l'objectif de réalisation de cette étude pour la fin de l'année. Pour FO Finances, elle doit permettre de faire un état des lieux afin de **corriger les inégalités de traitement et combattre les discriminations**. FO Finances a également insisté sur la nécessaire prise en compte de la situation particulière des agents devenant handicapés au cours de leur carrière.

- Pour FO Finances, connaître l'âge des agents handicapés semble une donnée importante qui permettrait de savoir si les nombreux départs intervenus concernent bien **les départs à la retraite ou les départs anticipés à la retraite**. En effet, malgré 240 recrutements en 2009, l'effectif total des personnels handicapés ne croit que d'à peine 35 agents handicapés en un an !

- FO Finances a apprécié les objectifs de favoriser les échanges entre les acteurs concernés et de réalisation **par la CRIPH d'un guide pratique** pour septembre prochain, outil à diffuser le plus largement possible afin de sensibiliser plus particulièrement les chefs de services et les services RH.

- FO finances a tenu dans ce GT a alerté les ministères sur les inquiétudes partagées avec l'Association Pour l'Aide au Handicap au sein du Ministère des Finances, l'APAH, quant à l'avenir du dispositif de retraites des parents d'enfants handicapés et de la retraite anticipée des agents handicapés. En effet, dans le projet de réforme des retraites, **rien ne permet de garantir le maintien des dispositifs** en vigueur concernant le handicap dans la Fonction Publique. Seule la pénibilité liée à l'activité professionnelle semble être prise en compte en ignorant totalement le handicap. Les dispositifs actuellement en vigueur dans la Fonction Publique dans un contexte où il est de plus en plus difficile d'obtenir la carte d'invalidité, concernent les parents d'enfants handicapés et les personnes handicapées elles-mêmes :

### **1 - Parents d'enfants handicapés :**

Article L 12 du code des pensions : si leur enfant est titulaire de la carte d'invalidité de 80%, les mères peuvent bénéficier d'un trimestre d'assurance supplémentaire par période de 30 mois durant laquelle l'enfant a été accueilli à leur domicile et dans la limite de 4 trimestres. Par ailleurs, leur durée de cotisation exigée est de 37,5 ans et elles peuvent partir à la retraite anticipée après avoir effectué une durée de service de 15 ans.

### **2 – Les agents handicapés :**

Ce dispositif issu dans le privé de la loi de 2003 est applicable dans la Fonction Publique depuis 2006. Il prévoit :

- la possibilité de partir en retraite anticipée sans décote. L'âge de départ à la retraite étant fonction du nombre de trimestres durant lesquels les agents handicapés ont été titulaires de la carte d'invalidité ;
- une majoration de leur pension pour compenser la brièveté de leur carrière, pour les personnes handicapées titulaires de la carte d'invalidité.

FO Finances est particulièrement attachée à ces dispositions qui doivent non seulement **être conservées mais améliorées**. Le silence en la matière dans le projet de loi de réforme des retraites ne peut que susciter de sérieuses inquiétudes !

**Prochain GT du CTPM « Handicap » le lundi 6 décembre 2010 ;**

**N'OUBLIEZ PAS DE TRANSMETTRE A LA FEDERATION VOS REMARQUES, PROBLEMES DIVERS RENCONTRES AFIN QUE NOUS PUISSIONS DEFENDRE AU MIEUX LES CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL DES AGENTS.**