



# HANDICAP : UNE AMBITION MINISTERIELLE A LA BAISSSE POUR NE PAS FAIRE MIEUX QUE LE MINIMUM LEGAL !

Un groupe de travail ministériel « handicap » sur le bilan de situation de l'année 2018 ainsi que sur le plan d'action triennal 2020-2022 s'est tenu le 27 novembre.

En préambule, la CGT a déploré que malgré nos demandes récurrentes, les discussions sur le handicap n'ont lieu qu'au moment du renouvellement de la convention avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapés dans la Fonction Publique (la dernière fois en 2017) .

Les documents présentés comportaient des imprécisions qui ne permettaient pas une analyse fine du résultat de la convention 2017-2019 dont l'échéance arrive au 31/12/2019.

A ce sujet, et suite à notre demande, le ministère nous a assuré qu'il n'y aurait pas de rupture des financements, mais une prise en charge par l'administration des frais afin d'assurer la continuité jusqu'à la prochaine réunion avec la FIPHFP en mars 2020. Ces dépenses venant ensuite en déduction de la future convention.

**De nombreuses questions sont restées sans réponse** faites d'éléments de réponse à apporter aux représentants syndicaux.

Ainsi par exemple : le **suivi de carrière** des agents recrutés au départ « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » ; les départs en retraites libérant des postes « RQTH » (quel équilibre entre les entrées et sorties du dispositif « RQTH »?); les cas d'agents en inaptitude avec l'augmentation du nombre d'agents passant devant des commissions de mise en invalidité ?

Le ministère va mettre en place des études de cohortes en intégrant cette question dans le questionnaire de l'observatoire interne afin de respecter le secret médical.

La CGT a rappelé l'**importance de la sensibilisation du collectif de travail** pour une inclusion réussie.

L'identification de 427 agents dont le mode de recrutement avait été mentionné comme « inconnu » nous alerte sur le travail correctif à faire pour rétablir la traçabilité de carrière des agents concernés .

Nous avons posé la question du **statut des recrutements théoriques de 15 apprentis par an, est ce que c'est « Scolaire Temps plein » ou « formation professionnelle » ?**

Le ministère n'a pas pu nous répondre, or, les apprentis peuvent être sous 2 régimes particuliers : temps plein scolaire avec contrat d'apprentissage ; ou avec un contrat de travail avec possible RQTH (avec rétribution en fonction de l'âge et calcul de la « retraite » mentionnant la période d'apprentissage comme une période d'activité professionnel « non titulaire »). On pourrait voir une discrimination en fonction du choix de filière au niveau du recrutement d'apprentis de l'État qui semble sélectionner la voie « éducation nationale ».

Nous avons aussi posé la question sur le **devenir de ces apprentis** dont le contrat ne dépasse pas la durée de l'obtention prévue du diplôme pour un CAP 2 ans, Bac Pro 3 ans, etc...

Le **taux de titularisation des contractuels « handicap »** par rapport à l'effectif des directions est **très faible** ; en outre, la politique de réduction du nombre de fonctionnaire crée une augmentation du recrutement en trompe l'oeil.

Effectifs des MEF (données du bilan social 2019 portant sur les effectifs des MEF au 31 décembre 2018) : 138 067 agents : 56 % sont des femmes, l'âge moyen est de 48 ans, 13 % ont moins de 35 ans, 49% des effectifs sont des agents de plus de 50 ans

- DGFIIP : 104 112 agents soit 0,1 % de titularisés
- DGDDI : 17 231 agents soit 0,05 % de titularisés
- Adm centrale : 8 194 agents soit 0 % de titularisé
- INSEE : 5 520 agents soit 0,02 % de titularisés
- DGCCRF : 3 010 agents soit 0,2 % de titularisés

Nous avons posé la question de l'organigramme dans le plan d'action 2020-2022 où la DGCCRF n'apparaît plus ni le Service Commun des Laboratoires.

S'agissant de la répartition par catégorie nous avons demandé la répartition globale de chaque tranche catégorielle avec les possibles évolution de recrutement par la voie contractuelle (A, B ou C ?) ou apprentis (A, B ou C ?) (contrats susceptibles de ne pas être reconduits même si dans le plan triennal 2020-2022 il est précisé de pérenniser les apprentis).

S'agissant de l'évolution du taux d'emploi légal et du nombre d'agents en situation de handicap sur 5 ans, nous avons demandé la proportion des agents qui changent de situation : nous n'avons pas eu de réponse sur le **handicap acquis** et les modalités de prévention de la santé des agents (conditions de travail, vieillissement de la population d'agents avec pathologies qui se développent ...).

Entre 2016 et **2017** le réalisé en recrutements est de **250** ; entre 2017 et **2018** le réalisé en recrutements est de **242**. Les projections entre 2018 et **2019** sont de **216** postes , **215 en 2020** , **205 en 2021** , **195 en 2022** !

S' agissant de l' exécution de la convention : Budget de 2 273 570 € entre 2017 et 2019 dont 2 094 887 € par le FIPHFP. En 2017 578 agents aidés dans le cadre d'aides individuelles avec une baisse du nombre d'agents aidés en 2018 (421) . Bascule des prothèses auditives vers les mutuelles (133 agents en moins).

**Amélioration de l'accessibilité de Libreoffice avec NVDA** (non visual desktop access).

En 2015, la DINSIC (direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État) constate que le couple NVDA/Libreoffice donne de moins bons résultats que JAWS/suite Microsoft Office.

Un audit par la société Access42 est réalisé en 2016 . Les conclusions de ce rapport n'ont pas donné de suites à l'époque, pourquoi ?

En 2020 le **ministère projette de reprendre et de finaliser ce chantier afin de répondre d'ici 2022** aux besoins des agents amblyopes et aveugles.

**Point sur la mise en accessibilité de SIRHIUS**

En 2017, un audit révèle que le taux d'accessibilité de l'application SIRHIUS n'était que de 28 % !

Mise en production en avril 2019 des améliorations demandées à l'intégrateur (charte graphique,

remplacement dans l'espace agent d'écrans déroulants en lieu et place de cases à cocher). **En 2020 livraison des améliorations demandées à l'éditeur.** La gestion du temps et les absences sont une priorité du fait des processus les plus utilisés par les agents.

Mise en place d'un logiciel dédié pour l'amélioration de l'accessibilité, à développer !

Une solution expérimentale de contournement est proposée par la start-up Web Access (utilisation d'un vocalisateur en utilisant NVDA pour pallier aux défauts d'accessibilité de SIRHIUS), cependant la Mission SIRHIUS se heurte aux difficultés entre l'éditeur et Web Access.

La société ACESSsolutions va livrer des scripts courant décembre 2019 pour des tests à l'usage des aveugles et malvoyants dans le cadre de l'adaptation du progiciel HR/Access.

**Pour la CGT, une seule solution : l'internalisation des développements d'outils informatiques !**

Le sujet de l'accessibilité aux logiciels et applications des services publics est plus que jamais d'actualité, la CGT porte les revendications des agents et des citoyens « mal-voyants » ou « non-voyants » depuis des années.

Le ministère assure que **nous ne basculerons pas dans le dispositif DIADEM** (dossier individuel de l'agent dématérialisé) tant que tous les agents n'auront pas accès aux applications concernées soit **d'ici décembre 2022.**

La CGT a demandé où en était l'audit sur l'accessibilité de CHORUS.

Le ministère n'a pas de retour à ce stade (sujet interministériel).

L'ensemble des organisations syndicales ont alerté le ministère sur les **cas de non-versement des compléments demi-traitements par la mutuelle** suite à la non-transmission d'éléments par les CSRH.

Le ministère est au courant, a réuni les CSRH sur le sujet, et les réunira régulièrement.

Nous avons soulevé la **problème** de l'évolution de la reconnaissance de travailleur handicapé au niveau du dossier auprès de la MDPH départementale (différentes commissions). En effet, le budget d'un département à l'autre est différent, **le traitement des dossiers par la MDPH et les commissions pouvant varier** (notamment l'évaluation du taux de handicap par rapport à l'impact sur la vie personnelle et professionnelle avec les aménagements possibles ...).

Nous sommes intervenus pour la **revalorisation des nuitées**, les chambres pour personnes à mobilité réduite étant plus chères.

Le ministère a noté et veillera à la mise en œuvre d'indemnités de prise en charge d'hébergement plus élevées **prévues par le nouveau décret.**

**Pour la CGT, il faut :**

- Prévenir les pathologies dues au travail et porteuses de situations de handicaps dont 80% sont invisibles.
- Faciliter l'accès aux prestations sociales sans discriminations (restauration, logement, vacances, loisirs...). Le maintien d'une information sous format papier . Un bilan sur le changement éventuel des profils des demandeurs depuis la suppression de l'information papier.
- Développer l'accessibilité numérique (centrale aujourd'hui pour travailler, pour les actes de

gestions, voter, accéder aux fiches de paye , de pension, aux prestations sociales...). Le tout numérique génère des situations où la compensation du handicap n'est pas atteinte, créant une exclusion.

- L'adaptation de la formation professionnelle, y compris par des modules adaptés à la situation de handicap dans leur forme pour s'inscrire dans la logique de l'aménagement des épreuves, par exemple en étalant la formation.
- Le maintien des primes en cas de mi-temps thérapeutique et que celui-ci ne soit plus limité dans le temps.
- Les mêmes aménagements et le même droit à l'adaptation du poste de travail pour les collègues en situation de handicap qu'ils soient titulaires d'une RQTH ou non.
- L'inclusion dans les formations obligatoires d'une sensibilisation aux risques discriminatoires.
- L'aménagement des postes de travail à domicile afin de permettre l'accès au télétravail. Ceci afin de ne pas avoir de critères discriminatoires dans l'accès au télétravail, ni en incitant les collègues en situation de handicap à y avoir recours, ni en les excluant.
- Mettre l'accent sur l'adaptation des épreuves des concours, le recrutement par contrat doit rester l'exception.
- La fourniture de données précises afin d'identifier les discriminations de carrières.
- La mise en place d'un plan pluriannuel de mise en accessibilité bâtementaire.
- Une information sur le nouveau dispositif pour les proches aidants.
- La prise en charge des frais de transport, notamment quand le transport en véhicule spécialisé n'est pas reconnu par la mission handicap.
- Une priorité de mutation pour l'agent en situation de handicap ou le parent d'enfant en situation de handicap.
- Qu' en cas de proposition de l'administration de non titularisation , le CHSCT et le CDAS (ou les futures instances) dont dépend la Direction de stage donnent un avis sur les conditions d'exercice du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire, avis accompagné de celui du médecin de prévention ;
- Que l'administration donne à tout agent en situation de handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer activement à la vie syndicale (droits spécifiques, mise à disposition d'interprètes et d'auxiliaires de vie...).

Le ministère nous a promis la tenue de réunions thématiques sur ces thèmes, nul doute que nous devrions leur mettre la pression par la grève et les manifestations !

*Montreuil, le 4 décembre 2019*