

## **Groupe de travail personnels handicapés du 28 avril 2017 : le ministère va revoir sa copie**

Un groupe de travail ministériel personnels handicapés s'est tenu vendredi 28 avril 2017.

La CGT est intervenue sur les différents points de l'ordre du jour.

Sur le bilan, si la réalisation des objectifs 2014/2016 est supérieure à la convention et donc répond mieux aux besoins, il y a un problème sur les réalisations poste par poste : très fort dépassement sur certains postes quand d'autres sont très loin des objectifs annoncés.

Ainsi, pour la CGT, il est nécessaire d'avoir un travail de cartographie en amont pour recenser les services où il peut y avoir des apprentis.

Il nous manque des données sur les formations, et rien n'est prévu pour la sensibilisation des collectifs de travail. Or, l'intégration ne se fait pas qu'à un poste, mais dans le cadre du collectif de travail.

L'accessibilité, est une obligation de l'employeur. La doctrine ministérielle de « *mise en accessibilité en réactivité* », c'est à dire lorsqu'un collègue est affecté sur un poste est en échec depuis 12 ans !

D'une part la mise en accessibilité n'est pas faite et deuxièmement cela pousse à recruter ou affecter en fonction d'un handicap adapté au capacité d'accueil, c'est intrinsèquement discriminatoire y compris sur le déroulement de carrière.

La réalisation des agendas d'accessibilité programmés est une bonne nouvelle, le problème est que nous n'avons qu'une information floue. Ce sont des agendas, nous voudrions avoir une présentation du cadencement prévu.

La CGT réitère sa demande de rendre accessible les progiciels sans lesquels il est impossible de travailler sur de nombreux postes. Nous avons alerté le ministère sur une décision du défenseur des droits en date du 9 février 2017. Saisi par une association de soutien aux personnes déficientes visuelles de la situation de plusieurs agents de l'État, atteints de cette déficience, qui se plaignent du défaut d'accessibilité de logiciels métiers et d'outils numériques mis à leur disposition par leur employeur. (...) [Nous rappelons] aux employeurs publics l'obligation de mettre à disposition de leurs agents des logiciels métiers et outils numériques accessibles, quelle que soit la nature du handicap.

Les mesures appropriées dépassent ainsi l'aménagement ergonomique du poste de travail, l'aménagement des locaux ou encore celui des horaires de travail. Elles concernent également l'aménagement des outils numériques, dès lors que ces outils concourent à l'accomplissement des missions des agents. (...) La loi du 7 octobre 2016 indique, de façon explicite, que l'accessibilité concerne les sites internet, intranet, extranet, les applications mobiles, les progiciels.(...)

Or le « plan » présenté ne répond pas à cette obligation.

Sur le recrutement, la voie contractuelle pose des problèmes spécifiques que nous avons déjà souligné. Pour nous c'est une des voies de recrutements, mais l'enjeu c'est aussi de rendre possible le recrutement par concours. Or, si les épreuves sont adaptées, si vous adaptez le

poste de travail ; les conditions de la formation sont inadaptées. Et, c'est à ce moment là que la discrimination est la plus violente.

La CGT a interpellé le ministère sur l'absence de dispositif particulier pour le maintien dans l'emploi, et de procédure de détection des personnes concernées. Or, le handicap acquis par des collègues déjà en poste est un enjeu majeur.

Le ministère a décidé de conditionner les aides délivrées par la Cellule de Recrutement et Insertion des Personnes Handicapées à la présentation du document de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou de tout document mentionnant statutairement le handicap : carte d'invalidité, attestation d'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Or, le Fond d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) n'est pas aussi restrictif. Ainsi par exemple, il prévoit pour les agents inaptes ou aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail, la possibilité de bénéficier des aides sur présentation de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme en cas d'inaptitude ou avis d'aptitude du médecin du travail ou de prévention précisant la ou les restrictions de l'agent et leur temporalité, ce qui est beaucoup plus large.

De fait, le ministère s'apprête à priver des collègues qui en ont besoin, d'une aide à laquelle ils ont le droit, y compris en suivant les critères du FIPHFP. C'est tellement vrai, que le ministère a prévu des règles transitoires pour 2017 :

- acceptation des dossiers avec RQTH (ou document équivalent) ou justificatif du dépôt de la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- absence de remise en cause de l'aide accordée par la CRIPH même en cas de refus ultérieur du dossier par la MDPH.

Nous alertons donc les collègues des administrations de Bercy qui ont des besoins à exprimer de l'importance de le faire sans tarder, même si la CGT va se battre pour que cette régression des droits ne soit pas mise en œuvre.

Concernant la convention pluriannuelle entre le ministère et le FIPHFP (qui permet le financement de dépenses par le FIPHFP), qui doit être renouvelée cette année, la CGT a alerté sur le risque que cette convention ne soit pas retenue par le FIPHFP, et donc que les financements soient perdus. En effet, le projet de convention présenté par le ministère est indigent et ne correspond pas à ce qu'attend le FIPHFP.

Le ministère a proposé d'y retravailler dans l'urgence avec les organisations syndicales.