



Compte rendu CGT de la troisième REUNION CONCERTATION HANDICAP

GT « Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans le fonction publique »

« Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertions professionnelle »

DGAFP 19 Novembre 2018

Comme en Octobre, un nouveau PPT sur le thème du maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique nous a été présenté dans le cadre de ce nouveau GT.

Comme lors des précédentes réunions, nous sommes intervenus en premier dans le cadre de cette réunion se tenant avec toutes les OS représentatives, la FHF et le Ministère de la Santé, pas de Direction des Collectivités Locales, pas d'AMF (Maires de France) et l'Administration représentée par Mme Cécile Lombard, sous directrice à la DGAFP.

La CGT a fait remarquer que la moitié du PPT concernait un compte rendu succinct des précédentes réunions avec, de plus, des points actés alors que nous avions formulé des désaccords.

Ainsi de la labellisation des formations accessibles dans le cadre du partenariat DINSIC/FIPHFP qui nous interrogeait quant à sa pertinence et son effet levier en matière de politique handicap.

La DGAFP a précisé qu'il s'agissait de l'accessibilité numérique.

Or, celle-ci est plus que relative même dans la mise en place de nouveaux logiciels (exemple du logiciel RH au Ministère des Finances non accessible aux mal voyants malgré des solutions existantes portées par la CGT en CHSCTM...).

Nous avons insisté sur la nécessité d'un module de formation pour les écoles du service public (il est simplement mentionné une référence à l'adaptation des modalités de formation..).

La FHF a donné l'exemple de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans les formations infirmières avec des modalités de compensation qui tardent à se mettre en place dans le cadre des facultés de médecine.

Quant au passage sur « comment favoriser l'insertion des personnes handicapées dans les collectifs de travail au moyens de dispositifs d'accompagnement adaptés », le rôle éventuel du référent handicap nécessiterait, selon nous, une lettre de mission et il doit jouer un rôle d'appui du collectif.

L'exemple des référents handicap mutualisés dans le cadre du partenariat FIPHFP/FHF est un bon exemple de l'évolution du rôle de référent par sa mutualisation au service de petits établissements sur un bassin géographique donné.

Le déploiement des formations du collectif doit se faire et pas sur la base du volontariat comme suggéré par la DGAFP.

Pas de commentaires particuliers quant à la diapo (7) sur les parcours professionnels qui nécessiterait d'avoir une meilleure visibilité pour les agents en situation de handicap (difficultés, origines, solutions, mise en place des adaptations nécessaires).

Dont acte par la DGAFP.

Nous sommes ensuite passés à l'examen du sujet du jour qui a appelé les remarques suivantes :

- Nous avons fait remarquer l'importance de l'intervention du FIPHFP en termes de maintien dans l'emploi à savoir 16575 dans la fonction publique.
- La nécessité d'avoir une présentation sur la situation des agents en situation de handicap au moins une fois par an en CHSCT.
- Sur la prévention de la désinsertion professionnelle, renvoi sur le décret PPR qui ne concerne que le volet Etat et ouvre la possibilité de réinsertion avec maintien du salaire au moment de la reprise.
- Insistance sur la nécessité de mise en place et d'intervention de l'équipe pluridisciplinaire qui existe dans un certain nombre d'administrations.
- Le rôle du correspondant handicap et le temps dont il dispose pour exercer ses missions.
- L'emploi accompagné qui renvoie sur les moyens qui sont octroyés au regard des besoins avec des inégalités géographiques.
- Sur le recours au télétravail, cela doit être une possibilité de recours pour les personnes en situation de handicap dans le respect du décret (lien avec la collectivité de travail en présentiel dans la limite des possibilités de se déplacer) et non imposé.
A noter une référence justement à l'assouplissement des conditions de recours.

- **Sur le point de la professionnalisation et l'outillage des acteurs du maintien dans l'emploi, il faut effectivement renforcer la mobilisation des dispositifs de maintien accessibles tant dans le privé que dans le public.**
Pour la CGT, il convient de particulièrement travailler sur l'accessibilité – en particulier numérique – aux différents dispositifs.
Accord sur la nécessité d'outils pour mieux appréhender tous les types de handicap en particulier psychique, cognitif et mental afin de mettre en place les compensations les plus adaptées.

- **Quant à la question de l'organisation du travail et les dispositifs à mettre en place au bénéfice des personnes en situation de handicap, il est fait mention de l'aménagement des horaires et, ce qui amené plus de débats, le travail compressé qui serait la possibilité de travailler sur une semaine de 4 jours.**
Cela n'est t-il pas contradictoire avec le bien être de la personne et la mise en place de la réduction du temps de travail?...et des restrictions quant à l'octroi d'autorisations d'absences pour raison médicales ?

En conclusion, par ailleurs, comme indiqué en Mai puis en Octobre, nous nous interrogeons sur les axes de travail et le calendrier prévisionnel sur 2019 avec la question de la gouvernance qui n'est toujours ainsi et **surtout la question de l'équilibre financier.**

Les autres OS ont soutenu nos remarques en insistant aussi sur ce dernier point.

La DGAFP a rappelé les principes de la concertation et indiqué qu'il n'y avait pas de décisions de prises concernant la structuration de la politique handicap dans la fonction publique ; la direction du FIPHFP étant étroitement associée aux travaux menés par le Secrétariat d'Etat.

Comme précédemment indiqué, l'Administration prend note de nos commentaires et propositions pour remontées au Ministre afin de déterminer un plan d'action à faire porter par le politique qui pourrait être repris dans un projet de loi Fonction Publique au premier semestre 2019.

Pour la délégation, Bruno Picard

Secrétariat du collectif confédéral Handicap au Travail

Collectif Santé Travail Fonction Publique

Représentant CGT au Comité National du FIPHFP et confédération au CNCPH

Avec Patricia Platz (Fédération des Services Publics)

