



## GRUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL DU 8 NOVEMBRE 2017 PERSONNELS HANDICAPÉS

---

Ce groupe de travail était présidé par Mme Coralie OUDOT, SG DRH1.

**Il répondait à une demande de la CFTC FINANCES et de l'UNSA FINANCES** et des autres fédérations de tenir un GT abordant plus spécifiquement les questions de gestion -recrutement, insertion, management, actions concrètes déjà réalisées, projets en cours...- déconnecté du groupe de travail sur l'exécution de la convention avec le Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique –FIPHFP– où sont étudiées plus précisément des données financières et comptables chiffrées, bilans et prospectives.

Ce GT examinait donc dans le détail des mesures plutôt qualitatives que quantitatives. Le document de travail qui nous était fourni permettait d'avoir accès à des données statistiques sur les recrutements d'agents handicapés par les différentes voies et par directions au cours de l'année 2016. Avec 6,03 % d'agents handicapés dans l'ensemble de nos ministères financiers, le taux légal de 6% est atteint et même dépassé. Il faut noter cependant que ce chiffre de 6,03 % englobe les recrutements d'agents au titre des emplois réservés (anciens militaires). Cette agglomération est licite, mais masque donc quelque peu la réalité des effectifs d'agents handicapés dans nos ministères.

La R.Q.T.H. -Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé- ne semble pas poser de problème de fond quant à son obtention. Mais il reste à combattre nombre de verrous psychologiques : comment convaincre un agent de solliciter cette RQTH lorsqu'il ne souhaite pas effectuer cette démarche, soit parce qu'il est dans le déni de son handicap ou qu'il craint de le divulguer, soit parce qu'il redoute (à tort) la complexité du dossier à monter.

Avec le soutien des médecins de prévention, Bercy a réalisé un dépliant triptyque d'information sur le bénéfice d'une reconnaissance RQTH, son fonctionnement, son nécessaire renouvellement après quelques années. Ce dépliant, dont le projet nous était présenté en séance, renseigne également sur les droits des agents reconnus handicapés, et sur les interlocuteurs directionnels et ministériels. Cet outil, lorsque finalisé, sera mis en ligne sur les différents intranets et déployé également dans les services sous format papier.

Données statistiques à l'appui, on constate que s'il est aisé d'obtenir des chiffres et indicateurs détaillés sur le recrutement initial d'agents handicapés par régions, grades et directions, les éléments sont beaucoup plus flous sur les agents dont le handicap est acquis en cours de carrière.

L'accessibilité numérique reste un problème de taille sur lequel on n'avance que très lentement, notamment sur les fonctions essentielles du portail SIRHIUS, importantes pour tous les agents, handicapés ou non. Un audit est en cours à la DGFIP et à l'INSEE, avec la collaboration d'un groupe d'agents testeurs.

En fin de réunion, la SG a présenté deux pistes de réflexion actuellement à l'étude :

- lancer une campagne d'enquête auprès des personnels handicapés pour recueillir leur sentiment sur leur déroulement de carrière, en termes de mutations, promotions, mobilité...
- réfléchir à la manière d'améliorer l'accueil des personnels handicapés arrivant sur leur poste de travail : mieux sensibiliser les managers par la formation initiale ou continue, ou bien raisonner sur le collectif de travail (les collègues) ?

**Les représentantes UNSA/CFTC ont proposé d'allier les deux dossiers dans l'enquête qui sera lancée : puisqu'on va questionner les personnels handicapés sur leur déroulement de carrière, pourquoi ne pas leur demander également comment ils ont vécu leur accueil et ce qu'ils souhaiteraient voir modifier pour l'accueil des prochains agents. Mieux vaut interroger les personnels directement concernés, que réfléchir à vide. La SG a approuvé notre suggestion et indiqué qu'elle serait retenue et mise en oeuvre.**

**La délégation UNSA/CFTC s'est félicitée de la tenue de ce GT qui permet d'avoir une vision panoramique de la politique du handicap menée dans les différentes directions. Toutefois, on constate toujours les mêmes difficultés budgétaires, les mêmes réticences de certaines structures à avancer en pratique sur le dossier, on ressent le même malaise, le même besoin formel d'évacuer le sujet grâce à un GT un peu trop rapidement expédié (deux heures chrono !).**

**Les fédérations UNSA/CFTC donnent acte à nos ministères de la réalité des efforts menés pour l'accueil et l'insertion des personnels handicapés. Mais Bercy est encore loin d'une situation idéale ! La dimension financière comme l'aspect humain doivent faire l'objet d'une vigilance particulière afin que cette dynamique ne se relâche pas dans le temps, sur la gestion de problèmes lourds qui eux ne s'arrêtent jamais et peuvent un jour concerner chacun d'entre nous.**

