

<http://www.snetap-fsu.fr/Projet-de-plan-triennal-handicap.html>



Projet de plan triennal handicap : déclaration FSU sur le point de l'ordre du jour du CT Action Sociale du 16 mai

2014 Date de mise en ligne : mardi 3 juin 2014

- Les Dossiers - Action sociale -

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés



Sur l'État des lieux

Nous contestons le taux d'obligation d'emploi de 4,55% de personnes handicapées affichées par le ministère. Les modalités de ce calcul Fonction publique ont d'ailleurs été contestées par la cour des comptes. Elles devraient depuis la loi de 2005 être identiques à celles pratiquées dans le privé et ne le sont toujours pas. Ainsi, le taux affiché est-il artificiellement gonflé par le nombre d'emplois réservés (par exemple d'anciens militaires valides).

De plus, nous contestons, même si cette mesure est légale, et nous vous l'avons déjà dit, la déduction de la rémunération des assistants de vie scolaires, employés pour accompagner les élèves handicapés des sommes que le ministère doit verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ([FIPHFP](#)). Ainsi en 2013, le ministère n'a rien versé alors que nous sommes encore loin des 6%.

Nous considérons en conséquence que des progrès restent à faire dans la comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en se conformant aux pratiques du secteur privé dans ce domaine, plus respectueuses de la réalité que les nôtres. C'est une demande forte de notre organisation syndicale. Et nous attendons que le ministère ne joue pas de stratagèmes, même légaux pour échapper à ses obligations de participation au FIPHFP. Oui, la non atteinte de l'objectif des 6% a un coût et il faut l'assumer !!!!.

Sur la mise en ½uvre de la politique du [MAAF](#)

À la [FSU](#), nous revendiquons **un renforcement du dispositif de mise en ½uvre de cette politique avec le développement de la cellule handicap au niveau du [BASS](#)**. Actuellement, le secteur handicap se compose de 3 personnes qui doivent à la fois s'occuper de la politique en matière de handicap mais aussi des dossiers d'aides et du recrutement.

La charge de travail est déjà importante mais elle est aussi vouée à augmenter (le futur plan prévoit davantage de recrutement, davantage de demandes de financement, et un développement de la politique handicap du ministère plus important).

L'appui régional via les correspondants handicap, qui ne sont autres que les secrétaires généraux des [DRAAF](#), n'est pas adapté. En effet, leurs missions ne laissent que peu de marge pour aborder avec le recul nécessaire et les formations adaptées les problèmes de recrutements et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. **Il est nécessaire de former à ces postes des personnes ressources déconnectées des impératifs budgétaires et de masse salariale.** Certains agents du ministère sont déjà référents handicap au niveau régional mais ... pour les élèves. De plus, dans le système actuel, on voit que les secrétaires généraux recrutent et participent ensuite au jury de titularisation, post année de stage. Des personnes ressources, formées seraient en capacité de conseiller pour les recrutements, de faire appel au [Sameth](#) pour accompagner (ou accompagner elles-mêmes), d'informer et de faire fonctionner les différents leviers d'aide, d'être un interlocuteur reconnu par les

personnes handicapés, par le médecin du travail et les différentes parties prenantes, d'alerter et de rechercher les solutions adaptées en cas de difficulté. Cette personne ressource devrait travailler en direct avec la cellule handicap sur un temps à définir qui pourrait aller jusqu'à un temps plein. De cela nous devons discuter.

Pour mettre en place une politique réussie, il est nécessaire d'y mettre les moyens humains. C'est ce que nous attendons et ce volet doit être discuté pour que nous ayons une politique gagnante dans ce ministère qui ne se limite pas **seulement** à sonner les cloches dans les [régions](#) ou les 6% ne sont pas atteints, faute de pouvoir faire mieux et de devoir en [CAP](#) refuser des titularisations en trop grand nombre. Nous ne pourrions avaliser ce plan triennal sans revoir le volet des moyens humains.

Sur la politique de recrutement, en 2013 trente agents ont été embauchés ... mais une quarantaine a quitté le ministère

Le taux d'obligation d'emploi a progressé mais cela est davantage dû à une augmentation de la déclaration des agents (+127) qu'à une politique d'emploi conséquente !

Pour une politique d'emploi de personnes handicapées digne de ce nom et pour respecter l'obligation d'emploi, ce n'est pas une trentaine d'agents par an qu'il faudrait recruter mais au moins 3 fois plus.

C'est pour cette raison que nous souhaitons voir les chiffres de prévision de recrutement augmenter et passer à 35 en 2014 (car il faut améliorer notre méthode de recrutement et notre capacité d'accompagnement) puis au moins 50 les 2 années suivantes.

Sur les recrutements par la voie contractuelle

Pour la FSU, l'incitation à recruter des agents handicapés ne doit pas se faire seulement par la menace de ne pouvoir recruter d'autres agents valides car les structures se plieront forcément pour échapper à une réduction de moyens en [ETP](#). Il faut aussi les accompagner davantage pour ces recrutements.

Sur l'année de stage, il ne faut pas qu'il y ait de discrimination salariale entre les agents handicapés recrutés par voie contractuelle et les agents recrutés par les autres voies. C'est pour cela que la **note de service devrait indiquer les mêmes conditions salariales entre les stagiaires d'un même corps qu'ils soient handicapés ou pas.**

Il faut juger sur la réussite des recrutements via la titularisation. Cela aurait un effet bénéfique sur le choix du candidat recruté et la demande de conseil à CAP emploi serait systématisée (- il est gratuit) , cela obligerait à un véritablement accompagnement avec formations à l'appui si nécessaire et cela obligerait également à une formation/information des équipes accueillantes.

Nous ne devons pas oublier les incidences des suppressions continues d'emplois et de missions sur les équipes, génératrices de surcharges de travail ou de pertes de repères ni la perte de la notion de travail collectif au bénéfice de l'individualisme, autant de facteurs qui ne favorise pas une prise de fonction dans les meilleures conditions pour les nouveaux recrutés, handicapés ou non d'ailleurs. On peut s'interroger, à juste titre quand une structure recrute la même année 2 personnes handicapées et que l'échec est probant 10 mois plus tard.

Inciter la structure à nommer un tuteur pourrait être une bonne chose mais dans quelles conditions de décharge de service, le catalogue des aides 2014 du FIPHFP prévoit au moins 5 heures/semaine avec attribution à l'employeur d'une indemnité compensatrice annuelle de 1500 euros. **Il nous faut réfléchir sur le temps le mieux adapté, voir si le tuteur ne pourrait pas être le correspondant handicap régional (hors [SG](#))** et envisager la formation des

tuteurs bien en amont de tout recrutement.

Nous devons également, fort des problèmes rencontrés lors du précédent plan, mieux articuler les actions de formations/information. Dans ces conditions la fiche action A 12 devrait prévoir un nombre plus conséquent de bénéficiaires des formations tutorat dès 2014 pour une efficacité optimum sur 2015. La fiche action B1 devrait détailler le type d'action formation/information prévues sur la durée du plan avec leur montant respectif pour plus de clarté.

Le tuteur est l'interlocuteur privilégié pour la gestion du quotidien de travail et des éventuelles difficultés. Pour la FSU, il n'est pas obligatoire, de ce fait qu'il soit référent métier. Il peut assurer l'interface entre le supérieur hiérarchique et la personne handicapée.

Sur l'apprentissage

Avant de donner un quelconque accord sur des recrutements de personnes handicapés par la voie de l'apprentissage, la FSU doit connaître le public ciblé. Il est exact que les personnes reconnues handicapées sont peu ou pas diplômées. Mais quel niveau d'étude ciblons-nous ? et pour quels types de postes ?

Ce processus de recrutement ne doit pas se substituer aux recrutements contractuels mais venir en compléments avec comme objectif la titularisation à terme. Il devrait donc toucher une population différente donc celle des peu ou pas diplômés.

Ce mode de recrutement serait pour le ministère à coût très réduit puisque 80% du salaire annuel cotisations comprises est indemnisé par le FIPHFP. Il doit donc être très encadré pour ne pas conduire à un changement d'objectif opportuniste. Que l'intégration de l'apprenti dans la fonction publique ne soit pas automatique, certes mais écrivons clairement que le but recherché est cette intégration, que le dispositif sera strictement encadré et fera l'objet d'un suivi. **Engageons-nous sur un groupe de travail chargé d'affiner ce dispositif.**

Sur les aides techniques

Pour la FSU, l'intervention du Sameth est effectivement indispensable pour tout aménagement de poste de travail.

Sur les aides humaines d'accompagnement

Le recours à des auxiliaires de vie chargées d'accompagner la personne handicapée dans l'accomplissement de ses activités professionnelles est un plus. Encore faut-il que ses personnes accompagnantes soient reconnues dans leurs fonctions. Aussi, nous revendiquons un véritable statut pour ces personnels, une pérennisation des fonctions.

Comment accepter qu'un agent qui a pour une partie de ses fonctions l'accompagnement d'une personne handicapés et qui serait éligible à la CDIisation, ne soit pas CDIisée, obligeant à recruter à nouveau, imposant une nouvelle période d'adaptation au travailleur handicapé.... Pourtant ces auxiliaires de vie sont un maillon indispensable du plan handicap

Depuis 2005, aucun statut n'a été proposé aux auxiliaires de vie, il est temps d'y remédier.

Si le MAAF considère que ce problème est du niveau de la fonction publique, ce qui est une possibilité, nous demandons que le MAAF le porte et nous ferons de même.

Sur la fiche action A10, le total de l'aide demandée au FIPHFP correspond au montant du budget prévisionnel, il manque le tiers à charge du BASS. Il faudrait donc revoir cette fiche.

Sur l'accessibilité au bâti

La FSU souhaite une remontée au [CHSCT](#) ministériel des structures qui ont présenté et débattues en CHSCT locaux d'un plan d'accessibilité. **Un suivi national de l'accessibilité aux locaux nous semble nécessaire.**

La fiche A3 concerne une aide FIPHFP pour l'accessibilité individuelle aux locaux professionnels pour accéder à son poste de travail. Au-delà de l'accès individuel et même si cela déborde du plan handicap que nous voyons, il est urgent de faire un point sur l'avancement de l'accessibilité du public à nos services.

Sur le développement des connaissances tout au long de la vie

Concernant le dernier paragraphe sur l'obligation de mobilité pour bénéficier d'une promotion, nous rappelons que la FSU est contre pour tous les agents et que notre analyse s'appuie entre autre sur la difficulté pour les agents à trouver des postes.

Nous rappelons également que pour pouvoir bénéficier d'une promotion de B en A, les agents doivent faire acte de candidature et s'engager à mobilité. vous devez, pour le moins, lever cette obligation pour les agents handicapés ; Il faut donc adapter les actes de candidatures pour ces agents. Et puisque nous sommes bien sur la problématique des personnes handicapées, il faut modifier l'écriture de ce paragraphe : **l'exigence de mobilité fera l'objet d'une expertise qui prendra en compte la situation individuelle de l'agent.**

Nous notons avec satisfaction que la problématique de marginalisation des travailleurs handicapés déficients visuels est prise en compte.

Pour finir nous notons avec satisfaction la montée en puissance du recours au aides FIPHFP mais nous notons également que l'accès à certaines aides est lié au versement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire. Le ministère s'exonère de sa contribution via la déduction des assistants de vie scolaire ce qui nous pose problème.