



## Journées « Handicap au travail » de l'UFFA Paris, 17 au 19 octobre 2023

### **Étaient présents :**

Les mandatés du FIPHP national (Marie-Christine Oudart, Sébastien Guillaume) ;

les mandatés des FIPHP locaux de : Auvergne Rhône-Alpes (Pierre-Jean Decroze, Céline Vuillard), Bourgogne Franche-Comté (Elise Martin), Bretagne (Isabelle le Gall), Centre Val-de-Loire (Stéphane Porcherot), Grand Est (Sébastien Guillaume), Pays de Loire (Vincent Mevel) , Provence Alpes Côte d'Azur (Annick Madoz-Vidal) ;

les référents handicap et/ou fonction publique des URI : Bretagne (Wilfried Lemaréchal) , Centre Val-de-Loire (Bruno Chaussepied), Hauts de France (Gilles Richy), Ile de France (Vincent Guérin), Provence Alpes Côte d'Azur (Amor Ghouma);

Les référents handicap des fédérations : F3C (Mohamed Oulad si Hadou), FEAE (Jean-Claude Cottaz), FEP (Laurence Mingam), FGTE (Christophe Chauché), Finances (Janick de Gracia), PSTE (Fabienne Renson d'Herculais), Santé sociaux (Sonia Testud), Sgen (Béatrice Mencoy) ;

UFFA (Carole Chapelle)

\*\*\*\*\*

Le rassemblement débute le 17 octobre à 14h. La première demi-journée a été principalement consacrée aux interventions de :

Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'UFFA

a notamment rappelé les négociations en cours sur le volet « prévoyance » de la protection sociale complémentaire pour la Fonction publique de l'Etat. Une des dispositions de l'accord supprime la mise à la retraite d'office pour invalidité. Si l'accord est signé, ce sera une avancée

considérable pour les agents de l'Etat, que la CFDT continuera de revendiquer pour les deux autres versants

Sophie Marzouki, secrétaire confédérale en charge des sujets handicap et Inaptitude, prévention de la désinsertion professionnelle, maintien dans l'Emploi

a rappelé le cadre légal du handicap et les grandes lignes de la loi de 2005, présenté la prise en charge confédérale du sujet avec l'intégration de la thématique handicap dans les sujets du Réseau confédéral « Travail », et rappelé et les outils mis à dispositions des militants : les fiches ARC, le nouveau classeur de formation Handicap

Nicolas Komorowski (SPACEFF CFDT, ancien délégué régional du FIPHFP) et Marie-Christine Oudart (mandatée CFDT titulaire au FIPHFP national)

ont rappelé la structurations et les missions du FIPHFP, notamment la répartition des compétences entre le comité national et les comités locaux, qui est fondée sur le lieu d'implantation du siège social des employeurs. De ce fait, le comité national a plutôt compétence sur les conventions avec l'employeur Etat, les comités locaux avec les employeurs hospitaliers et territoriaux.

Les intervenants ont aussi donné des pistes d'analyse syndicale des conventions présentées dans les comités : ont-elles fait l'objet d'un avis au comité social, quel est le projet de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) : quelle proportion parmi l'ensemble des recrutements prévus, dans quelle catégorie d'emploi, et quels sont les moyens humains existants ou mis en place pour les accueillir ?

Les deux autres jours se sont déroulés autour du programme suivant :

- **le handicap comme sujet « travail »**

Travaux en petits groupes autour d'expériences d'accompagnement d'agents en situation de handicap, restitution et synthèse

La négociation comme nouvel outil d'action syndicale

L'ordonnance du 17 février 2021 sur la négociation collective dans la fonction publique ouvre un nouveau champ d'action syndicale dans le domaine de la santé au travail et des conditions de travail. Comment s'en emparer ?

L'exemple de la négociation des protocoles d'accord sur le handicap au Ministère de la transition écologique, au Ministère des finances et à la Poste

- **action syndicale et action dans les FIPHFP locaux et national**

Les spécificités de fonctionnement des FIPHFP locaux et du FIPHFP national – comment articuler les différents niveaux d'action : section, syndicat, fédération, URI, mandat FIP

- **propositions de revendications CFDT sur le handicap dans la fonction publique**

Travail en petits groupes sur les sujets identifiés lors des deux journées, restitution et synthèse

## SYNTHESE DES TRAVAUX

### Etat des lieux à partir de retours d'expérience d'accompagnement des personnels en situation de handicap :

- **Les difficultés et risques liés à l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) , ou au refus de la faire valoir, avec des conséquences en chaîne :**

- Pas d'information du supérieur hiérarchique et du collectif de travail
- Pas de préconisation du médecin du travail sur l'adaptation du poste

=> poste et charge de travail non adaptés

=> difficultés dans la réalisation des missions

=> dégradation des conditions de travail de l'agent et du collectif :

- stigmatisation du collègue identifié comme « incapable » ou « fainéant » , mise à l'écart
- souffrance au travail, aggravation des difficultés professionnelles
- licenciement pour insuffisance professionnelle, refus de titularisation

Le problème est d'autant plus complexe lorsqu'il s'agit de handicap invisible ou de handicap psychique

- **Les difficultés et risques liés à la compensation du handicap (aménagement des fiches de postes, des horaires etc.) :**

Même en cas de RQTH et d'adaptation du poste de travail, une compensation mal préparée, mal adaptée ou trop tardive reporte sur le collectif la charge de travail qui n'est pas réalisée par l'agent handicapé

=> surcharge de travail du collectif

=> dégradation des conditions de travail

=> dégradation des relations de travail, stigmatisation de l'agent handicapé

=> souffrance au travail, difficultés professionnelles

- **Les difficultés et risques liés à l'absence ou au retard dans l'aménagement du poste de travail**

=> souffrance au travail, difficultés professionnelles

L'encouragement de l'employeur au télétravail à plein temps pour s'éviter l'aménagement du poste

=> RPS, isolement professionnel

Toutes ces difficultés sont aggravées lorsqu'il s'agit handicap invisible ou d'un handicap psychique

## Des leviers d'action syndicale

Les équipes syndicales qui accompagnent les agents sont la plupart du temps alertées trop tard pour pouvoir participer au règlement des problèmes avant la dégradation irrémédiable de la situation de l'agent, son licenciement ou sa mise à la retraite pour invalidité. Elles se disent aussi désarmées dans l'accompagnement individuel quand la médiation avec l'employeur échoue et quand les agents sont en butte à l'hostilité de leur collectif de travail.

Pour sortir de l'ornière et anticiper les difficultés le plus en amont possible, la **négociation collective en vue d'un accord** local ou non peut-être un levier. Il permet de passer de l'action syndicale individuelle et réparatrice à l'action collective anticipatrice et préventive, de partir d'un bilan partagé pour envisager à la fois des actions correctrices et d'anticiper sur des actions futures.

La présentation des accords passés à la Poste et au Ministère de la transition écologique, ainsi que la négociation en cours au Ministère des Finances ont montré l'exemple de plusieurs approches possibles dans la négociation d'un accord, l'idée essentielle étant qu'il corresponde aux réalités de travail. L'exemple des accords signés à la Poste et au Ministère de la Transition écologique montre aussi qu'un accord handicap peut-être un levier d'amélioration des conditions de travail de tous. La présentation

L'utilisation judicieuse des données du **rapport social unique** (RSU) dans les instances et le travail sur les **lignes directrice de gestion** sont aussi des moyens d'anticiper les problématiques inhérentes à l'accueil de travailleurs handicapés. Le **comité social** est aussi de lieu de poser la question des ressources RH prévues, de leur formation, des moyens accordés au référent handicap, de son rattachement hiérarchique, etc.

## Des pistes de revendications CFDT

### **Mettre fin à la stigmatisation du handicap et former tous les collectifs bien en amont de l'accueil des travailleurs handicapés.**

Tous les retours d'expérience montrent que l'accueil dans de bonnes conditions est souvent impossible tant que l'agent refuse que son supérieur hiérarchique et/ou son collectif de travail soient informés du fait qu'il est handicapé.

La réticence ou le refus des agents de demander ou faire valoir leur RQTH, ou d'accepter que leur supérieur hiérarchique ou leur collectif de travail soient informés de leur handicap sont liés à l'image véhiculée par le handicap : le travailleur handicapé est perçu comme celui qui amène des

complications, qui va travailler moins, moins vite et moins bien que les autres, qui va faire reporter sur le collectif tout ce qu'il ne peut pas faire.

Dans la formation et l'information sur le handicap, sortir de l'image misérabiliste du travailleur handicapé et mettre en avant ce qu'il peut faire plutôt que ce qu'il ne peut pas faire : un sourd français peut parler en langue des signes avec un sourd suédois, pas besoin d'interprète !

Former et informer les collectifs sans attendre qu'ils accueillent un travailleur handicapé : expliquer ce qu'est un aménagement de poste, un temps partiel de droit, le principe de la compensation etc. , de manière à ce qu'ils n'aient pas le sentiment que leur collègue handicapé bénéficie de privilèges

### **Obtenir les moyens et les compétences humaines d'accueillir et d'accompagner les agents handicapés**

Encadrer et sécuriser le recrutement et le statut du **référént handicap** : exiger pour chacun une lettre de cadrage précisant les moyens, les missions, le rattachement, la quotité de travail dévolue à cette mission. Ce n'est pas une bonne idée que ce soit systématiquement un agent des RH voire le DRH à qui elle échoit.

La professionnalisation du référént peut constituer une réponse mais pose d'autres questions en termes de carrière, d'évolution professionnelle etc.

Se donner les moyens humains de recruter des travailleurs handicapés : arriver à 6% c'est bien, mais seulement si l'accompagnement et l'aménagement sont prévus derrière.

L'accueil des travailleurs handicapés court à l'échec s'il n'est pas anticipé en termes de **moyens et de compétences RH**.

La question du **reclassement**, qui fait parfois perdre aux agents une part de leur rémunération indemnitaire, ou même le bénéfice de la catégorie active, reste une préoccupation de premier ordre.

### **Penser la compensation en termes d'organisation du travail**

La compensation du handicap ne doit pas entraîner de surcharge ou de dégradation de conditions de travail pour les autres membres du collectif du collectif. L'organisation du travail est rarement interrogée lors de l'adaptation d'un poste : le plus souvent on reporte les tâches qui ne peuvent être effectuées par l'agent sur les autres membres de l'équipe, ce qui génère on l'a vu une difficulté supplémentaire pour le travailleur handicapé : il est définitivement le maillon faible, qui en plus donne du boulot aux autres.

L'accueil d'un agent handicapé peut être justement l'occasion de repenser **l'organisation du travail**, en associant le collectif dans le cadre **d'espace de dialogue**, de repenser les missions en fonction du travail réel et non du travail prescrit.

Le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) pourrait prendre en considération dès son élaboration, et dans sa mise à jour, l'ensemble des risques particuliers liés à l'accueil d'un agent handicapé (aménagement des locaux, accès, etc.)

### Comment constituer et faire vivre le réseau handicap ?

Les attentes des participants diffèrent selon leur structure CFDT et leurs réalités professionnelles ou syndicales, et les mandatés des comités locaux du FIPHFP souhaitent bénéficier d'échanges avec leurs pairs pour des retours d'expériences, échanges de bonnes pratiques etc.

Pour diverses raisons, les rassemblements physiques ne peuvent pas être organisés tous les ans. La difficulté est de maintenir les liens et la motivation entre deux rencontres.

Il est convenu de :

- **réactiver le groupe Handicap accessible via l'espace adhérent**, qui sera la voie d'échanges et de partage privilégiée entre l'UFFA (Carole Chapelle) dans son rôle de pilotage et d'animation, et les membres du groupe.

les actualités du FIPHFP national ainsi que celles des comités locaux qui seront signalées seront publiées dans ce groupe

Les initiatives syndicales, événements, accords handicap qui sont signalés seront aussi mis en ligne

- **organiser des sessions d'une demi-journée entre deux rassemblements** autour de thèmes spécifiques (par exemple le maintien dans l'emploi, les proches-aidants...) et en format mixte présentiel -distanciel

Le rassemblement prend fin le jeudi 19 octobre à 12h.

Compte rendu rédigé par : Carole Chapelle, UFFA