




Présentation du plan handicap 2022-2024

Sans couleur, sans odeur et sans saveur

La délégation nationale handicap a présenté les grandes lignes de son futur plan handicap 2022-2024 en présence du haut fonctionnaire au handicap. Ce dernier sera vraisemblablement le dernier de la déléguée nationale handicap actuelle. Philippe Massé et Michel Favre représentaient la **fédération Force Ouvrière** .

Après un long préambule rappelant l'engagement du gouvernement et du ministère des Armées au profit de l'intégration des personnes handicapées, **FO** a pu constater le décalage entre la haute administration et la réalité de terrain.

L'administration a déroulé son projet, **un plan basé sur la symétrie des attentions** :

Le **symétrie des attentions** est un concept apparu à la fin des années 2000 sous la plume de Charles Ditandy et Benoît Meyronin, co-auteurs de « du management au marketing des services ». Ce principe a été mis en place au sein du groupe ACCOR dans les années 2000.

Ce concept fait l'hypothèse d'un rapport de symétrie entre la qualité de la relation qu'entretient l'entreprise avec ses clients et la qualité de la relation qu'elle entretient avec ses collaborateurs. La symétrie des attentions montre qu'il existe un lien étroit entre la satisfaction client et la satisfaction salarié.

FO n'a pas manqué de dénoncer ce principe, l'administration argumentant qu'elle se voulait bienveillante avec les personnes handicapées.

Pour **Force Ouvrière** la bienveillance devrait être mise en place pour l'ensemble des personnels employés au ministère des Armées ! A la suite de notre intervention l'administration s'est engagée à revoir sa copie.

■ Le plan axe 1

1. Le recrutement des personnes handicapées

FO a longtemps porté le concept d'emploi à minima de 6% de personnes handicapées et non pas de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). En effet le vocable BOE n'est qu'un artefact pour dépasser les 6% grugeant la réalité du handicap : le taux d'emploi handicap est de 4.61% en réalité ! Pour **Force Ouvrière** le taux de 6% n'est qu'un taux administratif et ne doit rester qu'un point de départ pour des recrutements massifs.





En effet pour atteindre 6% il va falloir recruter, mais les orientations proposées ne semblent pas à la hauteur des attentes et privilégierait un recrutement en autarcie et non pas ouvert vers l'extérieur en partenariat avec les services de l'emploi spécialisés dont les références ont disparu dans ce plan.

FO a dénoncé l'opacité des publicités des postes ouverts à ce recrutement.

FO demande une traçabilité exemplaire et le rétablissement des postes vacants ouverts au recrutement handicap sur le site du ministère des Armées, comme c'était la règle il y a quelques années.

2. Embaucher en milieu ordinaire des travailleurs en ESAT et entreprise adaptée

Effet marketing, et/ou action de communication ?

FO est bien sûr favorable à une intégration des travailleurs en Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et entreprise adaptée mais pas à n'importe quel prix !

Une expérience, assez concluante, a été menée il y a quelques années à Toulon. Cependant la structure de notre ministère est en perpétuelle évolution et l'administration n'est pas arrivée à nous convaincre de la politique qu'elle compte mettre en place, tant vis-à-vis des recrutés, que des équipes de travail et de l'encadrement.

De là à penser que cette possibilité ait été inscrite pour faire plaisir à la secrétaire au handicap Sophie Cluzel,

qui revendique avec légitimité l'intégration du secteur protégé en milieu ordinaire ?

FO revendique la mise en place d'un groupe de travail sur ce point.

■ Axe 2

1. Un plan handicap pour les fonctionnaires

Le concept marketing est le suivant : promouvoir le statut de fonctionnaire handicapé au ministère des Armées.

Comme nous l'avons fait remarquer, le ministère des Armées emploie des ouvriers de l'Etat mais aussi des contractuels : les oubliés de ce plan !!!

Le concept de « fonctionnaire handicapé » ne fait l'objet d'aucune reconnaissance par la fonction publique nous semble-t-il !

2. L'intégration du sujet du risque de handicap dans les instances de dialogue social

C'est quoi le risque handicap ? il va falloir nous expliquer. Une telle écriture voudrait dire que les personnes handicapées sont un risque...

Quant au dialogue avec les organisations syndicales, actuellement, il est quadriennal et sert de préambule pour la validation du plan handicap par le FIPHFP... Heureusement que le dialogue sur le terrain avec les délégués handicap n'est pas du même ordre.



3. Implication des chargés de prévention des risques professionnels dans la prévention de la désinsertion professionnelle

En administration centrale on ne doit pas se parler, cela fait plus de trois ans que **FO** dénonce les conditions de travail des CPRP, le sujet est toujours dans les mains de l'administration et avance à la vitesse du paresseux sur son arbre.

La désinsertion professionnelle est un sujet fort complexe et qui nécessite un vrai travail afin d'en définir les contours. C'est un vrai sujet, **FO** l'avait déjà évoqué lors de la conception du plan précédent. En aucun cas ce concept ne doit reposer sur les épaules des chargés de prévention. **FO** réclame donc la constitution d'un groupe de travail sur ce point.

■ Axe 3

Cet axe vise la compensation optimale du handicap pour une meilleure qualité de vie au travail.

1. L'accessibilité sous toutes ses formes et notamment l'accessibilité numérique

Ce concept revient de façon récurrente dans tous les plans handicap, forme de miroir aux alouettes. Sur ce point nous avons été taquins en citant en exemple le marché des imprimantes SOLEM 3, qui ne permet pas aux agents mal voyant de pouvoir imprimer leurs travaux :

un code étant demandé à chaque fois dans un écran tactile inadapté.

2. La promotion du télétravail

Avec la pandémie, le télétravail a connu une consécration comme nouveau moyen de travail. **FO** reste très prudente sur l'application de ce concept vis-à-vis des travailleurs handicapés. Assurément ce type de management est un vecteur potentiel à l'isolement, à la désinsertion sociale et à l'exclusion. Par ailleurs, les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) n'étant pas inépuisables il ne faut pas que le recours au télétravail soit le nouveau palliatif à une économie sur les transports pris en charge par le FIPHFP.

3. La compensation du handicap

Aménager un poste de travail est une chose complexe, qui fait œuvrer différents intervenants provenant de chaînes d'emploi diverses. Sur le terrain, nous voyons les échéances s'allonger, les dossiers se complexifier, engendrant des délais non conformes voire des traitements inéquitables. **FO** demande une révision totale de la procédure de gestion des dossiers. Cette dernière devant être pragmatique et permettre un aménagement rapide. Pour **FO**, ce sujet est prioritaire.



4. La retraite des personnes handicapées

Ce sujet est un des grands absents de ce plan.

En effet si l'on prend le postulat qu'un agent est embauché, fait une carrière pendant X années, que des dispositions particulières s'appliquent à son départ en retraite, force est de constater que ses droits sont méconnus par les agents et par les services du personnel. **FO** revendique donc que le plan handicap fasse référence.

5. Une politique visant à aider les agents dans leurs relations avec les services de soins, les rendez-vous médicaux particuliers, la confection de prothèse

Autre absent de ce plan handicap une reconnaissance de la possibilité d'autorisation d'absence au profit des agents devant aller faire des soins, se rendre chez un prothésiste... Sur le terrain, certains chefs de service font preuve de compassion, ce n'est pas le cas de tous, d'autres exigeant la pose de jour de congés. **FO** revendique encore une fois la mise en place d'une politique unifiée.

Encore absent de ce plan : les aidants. **FO** aurait aimé plus d'audace de l'administration sur ce point, car de plus en plus de familles sont touchées par ces contraintes et pour **Force Ouvrière FO** un plan handicap ne peut méconnaître ces derniers.

CONCLUSION

Un plan handicap sans couleur sans saveur et sans odeur et le dernier rédigé par l'actuelle déléguée nationale handicap. Ce plan n'est que le constat fait depuis plusieurs années de l'absence de concertation entre la délégation nationale handicap et les organisations syndicales.

Paris le 1^{er} juin 2021

