

Compte-rendu du comité de suivi du plan handicap 2017-2019

réuni le 25 février 2019

Concernant le taux d'employabilité, il est actuellement de 3,62% au lieu des 4,40% que le ministère s'était fixé comme objectif pour 2019. Nous rappelons que l'obligation légale d'emploi est de 6%.

Il faut également rappeler que pour la FNEC FP-FO le taux d'employabilité des personnels en situation de handicap doit aller de paire avec un accompagnement plus adapté à leurs besoins. Il ne s'agit pas seulement d'atteindre des objectifs chiffrés qui rentrent dans un budget décidé à l'avance : la FNEC FP-FO a rappelé au ministère qu'il doit tout mettre en œuvre pour permettre aux personnels en situation de handicap de travailler dans des conditions optimales. Leur insertion doit être garantie, en particulier par l'aménagement du service et du temps de travail, l'octroi d'aide matérielle ou humaine, l'aménagement et la mise en conformité des locaux, des installations et des postes de travail chaque fois que nécessaire, le reclassement qui est un droit statutaire et donc une obligation pour l'employeur.

Par ailleurs, nous considérons que les ESAT et EA restent absolument nécessaires lorsque les adaptations ne sont pas possibles en milieu ordinaire.

Aménagements de postes

La FNEC FP-FO rappelle que c'est une obligation de l'employeur qui ne saurait s'y soustraire et y opposer des problèmes de moyens.

Or, le manque de médecins de prévention (seulement 87 médecins pour plus d'un million d'agents) complexifie la mise en œuvre des aménagements de poste de travail et des allègements de services.

La FNEC FP-FO exige le renforcement de la médecine de prévention afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des personnels et notamment celle des personnels handicapés.

De plus, l'insuffisance des moyens financiers rend parfois impossible ces adaptations pourtant indispensables. Pour l'année 2018, l'Education nationale se voit retirer 20% du budget du FIPHFP, soit 1 million d'euros de moins qu'en 2017. Les cotisations du FIPH sont indexées sur le taux d'employabilité et le MEN s'en exonère complètement en prétendant donner sa contribution sous forme humaine par le biais des AESH mis à disposition des enfants handicapés... Cette difficulté financière est donc en partie due à l'attitude consumériste du ministère de l'EN qui s'affranchit de verser 142 459 120 € au FIPH.

Enfin, l'absence de discussion au sein des CHSCT sur le maintien dans l'emploi et les aménagements de postes (article 58 du décret 82-453 modifié) est un obstacle de plus à la mise en place efficace et rapide des aménagements nécessaires.

Allègements de service

La FNEC FP-FO rappelle qu'il s'agit là d'un aménagement de poste. Or, en décidant qu'il s'agit d'un accompagnement vers un retour à l'emploi à temps plein et que ses allègements de service ne sauraient être pérennes (parfois limités à 3 ans), le ministère place de facto nos collègues porteurs de «handicap» dans des situations de souffrance au travail.

Seules 66% des demandes d'allègement de service ont été satisfaites en 2018 (chiffre provisoire).

On note également une baisse constante du nombre d'heures attribuées : ainsi on comptait l'équivalent de 826 emplois temps plein en 2016, 778 ETP en 2017, et seulement 695 ETP en 2018.

Le ministère ne communique pas le nombre total d'heures demandées par les personnels. Ce qui remonte du terrain, c'est que les médecins de prévention formulent des préconisations qui sont trop souvent revues à la baisse en raison des budgets contraints.

Le ministère, appuyé par Le SNALC et la CFDT, souhaite donc que les médecins de prévention ne donnent plus de préconisations chiffrées sur l'allègement de service. C'est une grave remise en cause des prérogatives de la médecine du travail.

Postes adaptés courte et longue durée

La FNEC FP-FO dénonce le fait que ces dispositifs ne soient accessibles qu'aux personnels enseignants laissant de côté l'ensemble des autres personnels. Le ministère répond que la mise en place du télétravail est possible pour les autres corps, or, aucun chiffre n'apparaît dans son bilan.

De plus, le nombre d'emplois disponibles pour les personnes en situation de handicap est particulièrement insuffisant voire inexistant pour certains corps.

PACD: seulement 47% des demandes satisfaites dans le 1er degré (583 PACD sur 1252 demandes) et 57% dans le 2nd degré (700 PACD sur 1232 demandes).

PALD : seulement 40% des demandes satisfaites dans le 1er degré (86 PALD sur 211 demandes) et 52% dans le 2nd degré (119 PALD sur 225 demandes).

La FNEC FP-FO demande que le nombre de postes permettant la mise en œuvre des dispositifs PACD et PALD soit abondé à hauteur des besoins.

Reclassement

Le nombre d'agents pris en charge en 2018 augmente (345 agents en 2018, 291 en 2017) mais le nombre de procédures d'affectation dans de nouvelles fonctions sans changement de corps diminue de moitié entre 2017 et 2018. Le ministère rejette la faute sur les personnels qui «ne seraient pas prêts, psychologiquement, à sauter le pas du reclassement». Or, sur le terrain, nous constatons deux autres cas de figure : l'administration ne propose pas de changement de corps car elle n'en a pas les moyens, ou elle propose un changement de corps mais à salaire inférieur.

En outre, la FNEC FP-FO a souligné le peu de possibilités de reclassement offertes aux agents. Le ministère avoue que les postes sont rares, notamment chez les administratifs qui accueillent massivement les enseignants en reclassement. Et ce n'est pas l'annonce de la suppression de 400 postes d'administratifs à la rentrée 2019 qui va arranger la situation.

Le ministère tente de vendre la mise en place des RH de proximité comme une opportunité pour les collègues de se faire accompagner dans leurs démarches (reclassement, PACD, PALD, aménagements...). Or, le manque de personnels de santé et le peu de moyens mis à leur disposition ne leur permet pas d'accompagner réellement les personnels mais seulement de les rediriger vers des solutions rentrant dans les enveloppes budgétaires. Cette volonté de lier la question du reclassement à la question des ressources humaines montre bien la logique comptable du Ministère en matière de handicap.

Mutations

Concernant les bonifications pour les opérations de mutations, la FNEC FP-FO tient à rappeler que cette bonification ne saurait se substituer à l'obligation de l'adaptation du poste de travail. De trop nombreux collègues se voient contraints de demander leur mutation du fait de conditions de travail impossibles dans leur établissement d'origine. Certains collègues choisissent par exemple leur établissement en fonction de l'accessibilité des salles, préférant s'éloigner de leur domicile...

Par ailleurs, la FNEC revendique le droit automatique à mutation pour les personnels, y compris stagiaires, en situation de handicap dès l'année de leur première demande.

Concernant les enseignants, même si l'attribution de la bonification des 100 points est en augmentation (280 enseignants en ont bénéficié en 2018, 240 en 2017, 196 en 2016), elle n'est pas automatique (seulement 65% des demandes satisfaites en 2018 dans le 1er degré et 51% dans le 2nd degré).

Concernant les personnels administratifs, Les dispositions législatives qui prévoient de donner une priorité aux fonctionnaires en situation de handicap sont systématiquement rappelées aux services mais pas systématiquement appliquées.

Accessibilité

Le financement des travaux d'accessibilité au poste de travail est en augmentation mais le nombre d'agents bénéficiaires reste dérisoire (seulement 12). Sur le terrain, certains collègues se voient refuser des travaux indispensables alors que dans le même temps les collectivités territoriales remettent en conformité l'accessibilité des bâtiments pour l'accueil des élèves handicapés. La FNEC FP-FO revendique une meilleure prise en charge par l'Etat employeur des aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Elle exige par ailleurs que soient rendues effectives la mise en conformité et l'accessibilité des lieux de travail et des outils de travail.

Pour conclure, La FNEC FP-FO exige que soit renforcé l'accompagnement des travailleurs handicapés pour permettre une insertion durable dans l'emploi. Médecine de prévention, aménagements, reclassements : l'Etat employeur doit assurer des adaptations et un suivi à la hauteur des besoins et non en fonction uniquement de ses moyens.