



Déclaration préalable Force Ouvrière CHSCT-M du 27 novembre 2018 Où il est question de handicap

En février 2015 notre administration lançait une grande enquête relative aux agents en situation de handicap. Après les hésitations d'usage des services pour savoir qui devait répondre, il a été convenu que seules les personnes concernées pouvaient se faire connaître.

Dès lors aujourd'hui les questions demeurent pour qui, pourquoi, pour quel objectif ? Serait-ce les 6% à atteindre ?

Lors du dernier GT CHSCT-M intitulé « commission de suivi handicap », conscient des enjeux qui se profilaient déjà, FORCE OUVRIÈRE introduisait les sujets suivants.

Les travaux de notre commission vont-ils être présentés au CHSCT-M afin d'introduire ce sujet comme un enjeu des services.

Concernant le CHSCT-M, même si celui-ci tient plus de la chambre d'enregistrement que d'une réelle volonté de dialoguer sur ce que nous accomplissons, FORCE OUVRIÈRE bataille pour que cela se fasse. Ce sujet est indiscutablement à prendre en compte ici tant il a de l'importance aujourd'hui car loin des chiffres, des tableaux et tout le dispositif mécanique qui l'accompagne comment s'organise la vie des services au regard de la différence ?

C'est pourquoi nous, syndicalistes de proximité, estimons que le sujet doit sortir du champ exclusivement budgétaire pour entrer dans celui de la vie professionnelle d'un travailleur identifié RQTH au sein du MTES.

Comment un agent RQTH s'intègre dans sa vie de service, quelle perception a son entourage de son positionnement, quelle évolution est-il ou elle en droit d'attendre ? Quelle ouverture offre-t-on en matière de formation, d'évaluation de mobilité ou tout simplement pour travailler ensemble ?

Voilà un panel de sujet porté par FORCE OUVRIÈRE qui n'est que le reflet des situations d'actualité.

L'actualité rejoint les interrogations communes des agents du MTES au regard de « CAP 22 ». La question est de la plus haute importance, posée en début de séance de notre GT et renouvelée en fin. Celle-ci est restée sans suite nous la posons à nouveau ici : quelle articulation et/ou garde-fou l'administration compte-elle mettre en place, pour garantir les postes RQTH ? Cette question est cruciale au regard de la circulaire du Premier ministre de juillet sur notre avenir, car elle a et aura un impact fort sur les travailleurs en situation de handicap (TSH). Habités à être une variable d'ajustement, les tensions sont déjà mesurables en termes de rejet, les témoignages que nous recevons sont autant de souffrance au travail qu'il nous appartient de relayer.

Sans positionnement clair de notre administration, les premières suppressions de postes seront celles des TSH parce que c'est plus simple. FORCE OUVRIÈRE invite à une discussion de fond sur la dérive qui va s'engager, si ce sujet n'est pas communiqué en amont, nous sommes loin des milieux sereins qu'il conviendrait d'avoir.

En effet cette distinction met en avant non pas les compétences des TSH mais leur handicap, et c'est humain pour sauver son poste, un autre doit être éliminé autant s'attaquer à ce qui est déjà présenté dans la société comme une faiblesse.

Le travailleur RQTH est un travailleur comme les autres, ce n'est ni un outil de propagande au service d'une administration qui ne respecte pas des règles toutes simples, ni un faire-valoir (voir encadré 1-2).

Que veut dire compensation ? Quels sont les dispositifs de formation des encadrants (voir encadré 3).

Ce n'est pas un investissement particulier c'est la loi, elle doit s'appliquer, en ce sens tous les risques humains sont à considérer.

Burn-out, dépression, cancer, diabète ou tout simplement mal être, il nous semble que pas mal des ingrédients sont réunis dans nos administrations : tous peuvent faire valoir un handicap même passager, alors sommes nous tous handicapé ? Eh bien oui la personne parfaite n'existe pas même en RH.

- 1- Petit exemple en termes d'affichage, l'administration sait faire. Les crédits FIPHFP sont à la baisse, merveilleux ! les 6% fatidiques seraient atteints, quel crédit accorder à ce palmarès ? Peut-être est-ce le moment de le dire ! Emploi réservé (militaire), Agent reclassé ATI, AM, ha ! Les chiffres si beaux, si parfaits, si confortables quand il s'agit de niveler par le bas. Ce n'est pas d'aujourd'hui que les fonds destinés au handicap sont détournés de leur véritable fonction l'AGEFIPH n'a-t-elle pas renflouée d'autre caisse ?
- 2- Mais soyons heureux en 2020 on commencera à y remédier. De quelle façon ? Eh bien précisément pourquoi pas transférer le FIPHFP à l'AGEFIPH plus besoin de s'expliquer sur l'opacité, ce sera de fait, je vous renvoie vers les propos de Dominique Perriot et Marc Desjardins respectivement Président et Directeur général du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) en résumé ils ne savent pas et ils espèrent que non.
- 3- À la vue de la page 32 du bilan de formation 2017, la participation effective des A+ étant pour ainsi dire nulle, seule l'obligation de l'effectuer assortie d'une évaluation inscrite au CREP sera de nature à modifier l'engagement.