

HANDICAP

PLATEFORME DE REVENDICATIONS



Force Ouvrière réaffirme tout d'abord son attachement à combattre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient basées notamment sur le sexe, la religion, la couleur de peau, le patronyme, un handicap ou les opinions politiques. Le handicap reste d'ailleurs sur le podium des causes de discrimination dans notre pays et ne doit pas être seulement porté lors de quelques journées internationales.

Pour FO, le handicap ne doit pas être un simple exercice comptable destiné à remplir des statistiques. C'est avant tout une question de droits, d'égalité de traitement et de dignité au travail. Les discussions sur la santé au travail, notamment au sein des FS-SSCT, doivent faire progresser la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En matière de handicap, il est essentiel que les interlocuteurs soient formés de façon soutenue pour traiter rapidement des situations nécessairement spécifiques, aux intrications professionnelles et sociales importantes. Force Ouvrière plaide pour la mise en place d'une équipe nationale renforcée avec une déclinaison locale dans chaque structure, identifiant un référent local avec un effectif minimum déterminé, capable d'intervenir au plus près du terrain.

Le pôle ministériel METTL affiche un taux d'emploi de travailleurs handicapés supérieur au seuil légal de 6 %. Cette performance ne doit pas conduire à l'autosatisfaction. Dès que l'on descend à l'échelle humaine, le tableau est tout autre : parcours du combattant pour faire reconnaître ses droits, aménagements obtenus trop tard ou refusés, mobilités insuffisamment sécurisées, souffrance psychique croissante.

Un contexte qui aggrave les vulnérabilités : l'austérité budgétaire, les restructurations récurrentes et les injonctions changeantes fragilisent l'ensemble des agents – ils sont d'autant plus agressifs pour les plus vulnérables. Le discours officiel peut bien affirmer soutenir l'inclusion : dans les faits, l'environnement de travail produit trop souvent l'inverse. La politique handicap ne peut pas être une vitrine. Elle doit être une politique publique réelle, dotée de moyens, pilotée avec sérieux.

Ce que FO a obtenu lors de la première négociation

FO reconnaît les avancées obtenues lors de la précédente négociation, notamment :

- La reconnaissance de la politique handicap comme priorité ministérielle.
- La mise en place ou le renforcement de cellules d'accompagnement pour les agents RQTH.
- La mobilisation de crédits FIPHFP pour des aménagements de postes.
- La prise en compte de la situation de handicap dans les exercices de mobilité.
- Des actions de formation et de sensibilisation au handicap à destination des managers.
- L'inscription dans l'accord de la validité pluri-annuelle des certificats médicaux pour les aménagements d'épreuves de concours.



Ce que FO juge insuffisant ou non tenu

- L'arrêté de mise en conformité de l'accessibilité des lieux de travail n'a toujours pas été publié.
- L'accessibilité numérique des outils reste très partielle, notamment pour les handicaps visuels.
- La mobilité des agents en situation de handicap reste freinée ; la seule réponse proposée est trop souvent le renvoi vers le secteur privé.
- Le taux de recours aux aides du FIPHFP par les services reste insuffisant.
- Les proches aidants restent un angle mort des politiques RH ministérielles.
- La validité pluri-annuelle des certificats médicaux pour les concours, pourtant inscrite dans l'accord 2022-2025, n'est toujours pas appliquée.
- Les situations sensibles liées au handicap sont encore traitées par tickets dématérialisés, sans approche humaine ni pluridisciplinaire.
- Les guides ministériels sont incomplets, non datés et mal diffusés.
- Les webinaires sur le handicap et la santé mentale sont communiqués avec seulement 2 heures de préavis.
- La titularisation des apprentis en situation de handicap reste, sur le terrain, très en deçà des annonces officielles : on cultive des espoirs déçus.

AXE 1 – RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Objectif chiffré ambitieux et contraignant de recrutement direct

FO demande que le nouvel accord fixe un objectif annuel de recrutements directs de personnes en situation de handicap :

- Quota de postes réservés aux recrutements spécifiques par voie contractuelle (article L. 352-4 du CGFP).
- Obligation d'information de tous les responsables RH sur cette voie de recrutement.
- Accompagnement renforcé des candidats tout au long du processus de recrutement.
- Engagement concret sur la titularisation des apprentis en situation de handicap : les belles paroles ne suffisent plus, FO exige des résultats chiffrés.

La mobilité et le recrutement ne doivent pas être conçus pour remplir des statistiques. FO refuse que la seule réponse à la mobilité d'agents en situation de handicap soit la recherche d'emplois dans le privé. Il faut tendre vers 8 % de représentativité à horizon 2030.

Facilitation effective de l'accès aux concours et recrutements pour les agents BOETH

FO dénonce un véritable parcours du combattant pour accéder aux aménagements d'épreuves. De nombreux agents renoncent, passent sans aménagements ou paient de leur poche. Le nouvel accord doit y mettre fin :

- Information systématique de tous les candidats BOETH sur leurs droits aux aménagements, y compris pour les IRA et les formations initiales.
- Reconnaissance effective de la validité pluri-annuelle des certificats médicaux pour les aménagements d'épreuves – revendication déjà inscrite dans l'accord 2022-2025 mais non appliquée.
- Prise en charge effective et sans avance de frais de la consultation du médecin agréé par l'ARS, prévue réglementairement mais non respectée.
- Suppression des obstacles administratifs : délais raccourcis, accès simplifié au médecin agréé.
- Sensibilisation des jurys, assortie de mesures concrètes sur la prise en compte du handicap dès l'inscription.
- Bilan annuel transmis aux OS des demandes d'aménagements de concours : nombre, délais, refus et motifs.

FO réaffirme son refus catégorique de l'intégration de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) dans tout Revenu Universel d'Activité (RUA) ou dispositif similaire, qui aboutirait à une baisse des droits des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

AXE 1 – RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Le handicap ne doit pas être un frein à la mobilité ni à la promotion

- Prise en compte effective et systématique de la situation de handicap dans les exercices de mobilité, avec priorité légale pleinement appliquée.
- Le handicap doit être accompagné auprès des agents et des chefs de service pour ne plus être source de peur ou de discrimination silencieuse.
- Formation obligatoire de tous les gestionnaires RH et managers à la lutte contre les discriminations liées au handicap.
- Entretien annuel handicap distinct de l'entretien professionnel.
- Lutte contre l'auto-censure : accompagnement spécifique pour les agents qui souhaitent accéder à des formations ou des promotions.
- Application stricte des textes concernant le reclassement après inaptitude ou reconnaissance de handicap : le droit à la préparation au reclassement pendant 12 mois (formations, stages) doit être connu de tous et mis en place automatiquement.

Trop souvent, les travailleurs handicapés s'auto-censurent par peur du regard des collègues ou de la hiérarchie. FO refuse que la réponse à la mobilité soit systématiquement le renvoi vers le secteur privé.

Accueil et intégration renforcés des nouveaux agents handicapés

- Désignation d'un référent handicap formé et identifié dans chaque service.
- Entretien d'accueil systématique dans les 30 jours avec le référent handicap et le médecin de prévention.
- Plan personnalisé d'accompagnement dès la prise de poste.
- Droit à un bilan de compétences dans les deux premières années pour l'agent qui en fait la demande.



AXE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, AMÉNAGEMENTS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Aménagement de poste : délai maximum de 3 mois, traitement pluridisciplinaire

- Délai maximum de 3 mois pour la mise en oeuvre de tout aménagement validé par le médecin de prévention.
- Cellule de suivi des demandes d'aménagement avec reporting semestriel aux OS (délais, refus, motifs).
- Dotation d'un budget dédié aux aménagements d'urgence, sans attendre le conventionnement FIPHFP.
- Refus que les baisses de crédits de fonctionnement se traduisent par une dégradation des dispositifs d'accompagnement des agents BOETH.
- Traitement des situations sensibles liées au handicap de façon pluridisciplinaire (RH, médecin de prévention, assistant social, référent handicap) – et non plus par tickets dématérialisés.

Un aménagement refusé ou retardé, c'est souvent une situation qui bascule vers l'invalidité ou la rupture professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle commence par des actes concrets et rapides

.Accessibilité des outils numériques : obligation de résultat

- Plan pluriannuel d'accessibilité numérique de tous les outils métiers, avec calendrier contraignant.
- Audit d'accessibilité obligatoire (RGAA) avant tout déploiement d'un nouvel outil numérique.
- Dotation prioritaire en matériels adaptés (plages braille, logiciels de synthèse vocale, outils de retranscription).
- Formation des agents DSI et chargés de mission numérique aux exigences d'accessibilité.

FO revendique l'accessibilité effective des outils de travail (logiciels, documents) pour tous les agents, quelle que soit leur situation de handicap.

Accessibilité des locaux : publication de l'arrêté et mise en conformité

- Publication et application effectives de l'arrêté ministériel sur l'accessibilité des bâtiments de travail.
- Calendrier de mise aux normes des sites défaillants, avec tableau de bord accessible aux OS.
- Intégration systématique des critères d'accessibilité dans tout futur bail ou marché de travaux immobilier.
- Fonds d'urgence pour les aménagements spécifiques dans les bâtiments non encore mis aux normes.

AXE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, AMÉNAGEMENTS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé mentale et nouveaux espaces de travail : prise en compte effective

FO alerte sur la santé mentale, aggravée par les open-spaces et flex-offices. Les agents en situation de handicap y sont particulièrement exposés.

- Évaluation systématique de l'impact des projets de réaménagement des espaces de travail sur les agents BOETH, préalablement à toute décision.
- Droit de veto du médecin de prévention sur l'affectation d'un agent BOETH dans un espace inadapté à son handicap.
- Dispositif de soutien psychologique accessible sans délai pour les agents en situation de handicap psychique.
- Prise en compte explicite de la santé mentale dans les aménagements de poste financés par le FIPHFP.

Temps de travail, temps partiel et trajet domicile-travail

Près de la moitié des travailleurs handicapés se déclarent à temps partiel du fait de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. FO porte des revendications fortes sur ce sujet :

- Application effective du décret du 25 juin 2018 sur le télétravail étendant les droits de quotité hebdomadaire de télétravail pour les personnes en situation de handicap, tout en assurant leur intégration au collectif de travail.
- Télétravail supplémentaire accordé sur préconisation du médecin de prévention.
- Le temps de trajet domicile-travail d'une personne en situation de handicap doit être pris en compte comme du temps de travail effectif lorsque le trajet est alourdi par la situation de handicap.
- Le temps partiel accordé pour raison de handicap doit être considéré comme du temps plein pour le calcul de la rémunération.
- Application des textes pour la facilitation du temps partiel de droit ainsi que l'accompagnement pour le maintien ou la reprise d'activité (mi-temps thérapeutique), avec simplification des démarches (demande du médecin traitant seul).
- Création d'aides spécifiques domicile-travail pour les agents BOETH dont le trajet est rendu difficile par leur handicap.

La question du trajet et du temps partiel est centrale dans la vie des agents handicapés. Ne pas la traiter dans l'accord revient à ignorer une réalité quotidienne que nos enquêtes mettent en lumière.

AXE 3 – RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE

Un dispositif retraite complet pour les agents BOETH

FO porte un ensemble de revendications cohérentes sur la retraite des agents en situation de handicap :

- Simplification et amélioration de l'accès à la retraite anticipée pour handicap, notamment par la réintroduction du critère RQTH et l'information systématique des agents 3 ans avant l'âge d'éligibilité.
- Retraite progressive anticipée dès 55 ans pour les agents RQTH, à taux plein sous conditions de durée d'assurance cotisée.
- Bonification des droits à retraite pour chaque année travaillée en situation de handicap.
- Prise en charge gratuite du supplément de cotisations retraite en cas de temps partiel imposé par des restrictions d'aptitude.
- Amélioration du mode de calcul du montant et de la revalorisation de la pension d'invalidité.
- Révision des modalités de cumul entre la pension d'invalidité et le revenu d'activité à temps partiel.
- Pour les salariés en Affection de Longue Durée (ALD) : élargissement de la retraite pour inaptitude permettant de partir à taux plein à l'âge légal.
- Simplification des démarches administratives pour la constitution des dossiers de retraite anticipée.

La loi prévoit ces droits. L'accord doit garantir que le ministère informe activement ses agents et facilite administrativement leur accès à des droits qui restent trop souvent méconnus.

FO sera particulièrement vigilante sur :

- ▶ **La traduction budgétaire des engagements : tout engagement doit être doté de moyens financiers identifiés.**
- ▶ **Le calendrier de mise en oeuvre : chaque mesure doit être assortie d'un délai réaliste et contrôlé.**
- ▶ **La participation réelle des organisations syndicales au suivi : FO refuse tout comité de suivi alibi.**

AXE 4 – LES PROCHES AIDANTS : UN ANGLE MORT À COMBLER

Reconnaissance pleine des proches aidants dans la politique RH

FO réaffirme que les proches aidants sont trop souvent les oubliés des politiques RH. L'accord doit s'aligner a minima sur les dispositifs mis en place dans d'autres administrations (Bercy, Matignon) et aller au-delà :

- Aménagements d'horaires garantis pour les proches aidants qui en font la demande, au même titre qu'une femme enceinte, sans pénaliser leur évaluation ou leur avancement.
- Autorisation d'absence spécifique pour les proches aidants inscrite dans le règlement intérieur, sur le modèle de l'autorisation pour enfants malades.
- Création d'un jour d'ASA annuel de formation relatif à la pathologie de la personne aidée, ou de répit pour les aidants.
- Reconnaissance des 5 jours d'ASA accordés par la loi du 19 juillet 2023 à l'annonce d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant – cette avancée législative n'est mentionnée ni dans l'accord actuel, ni dans les guides ministériels.
- Télétravail dérogatoire permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle pour les proches aidants.
- Don de jours de congés par les collègues : facilitation administrative et communication active.
- Diffusion large et pédagogique des droits existants : congé de proche aidant (3 mois renouvelables jusqu'à 1 an), congé de présence parentale, AJPA.
- Information complète sur l'Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés (APEH), dont l'administration a la charge – actuellement absente des guides.

FO note que les guides actuels mentionnent les droits aux absences non rémunérées en omettant les ASA particulières des aidants et des BOETH. Ce n'est pas acceptable.

Retraite des proches aidants : prise en compte des interruptions de carrière

- Prise en charge gratuite des trimestres de réduction ou d'interruption d'activité des proches aidants.
- Maintien du taux plein 2 ans avant l'âge d'annulation de la décote pour les aidants ayant interrompu leur carrière.
- Majoration des droits à la retraite des proches aidants ayant accompagné un proche pendant au moins 30 mois.

Les proches aidants – souvent des femmes – sacrifient leur vie professionnelle pour pallier les carences de la politique publique du handicap. Le syndicat doit les défendre collectivement.

AXE 5 – GUIDES ET INFORMATION DES AGENTS : EN FINIR AVEC LES OMISSIONS

Des guides ministériels complets, datés, accessibles et régulièrement mis à jour

FO constate que les guides ministériels sur le handicap et les droits des aidants sont lacunaires, non datés et mal diffusés. Ils contribuent directement au non-recours aux droits.

- Refonte complète des guides avec date de publication et contact identifié.
- Mention obligatoire de toutes les ASA spécifiques aux agents BOETH et aux proches aidants – actuellement absentes ou insuffisamment mises en avant.
- Intégration de l'APEH (Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés) avec les modalités de demande.
- Mention des 5 jours d'ASA issus de la loi du 19 juillet 2023 (annonce d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant).
- Cadrage et mise en avant de l'accompagnement pour la constitution des dossiers RQTH, encore trop dépendant des pratiques locales.
- Information à jour sur la prise en charge des consultations médicales liées aux aménagements de concours.
- Actualisation annuelle garantie et présentée au COSUI.

FO remarque que les aides accordées relèvent toutes du minimum légal et qu'aucun droit supplémentaire n'est accordé. L'accord doit y remédier. FO demande une information à jour de tous les agents sur les droits des aidants et des BOETH pour faciliter l'accès à ces droits souvent méconnus même des services RH.



AXE 6 – FIPHFP, AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ET GOUVERNANCE

Sécurisation et plein emploi des crédits FIPHFP

- Conventionnement pluriannuel ambitieux avec le FIPHFP, avec des objectifs quantifiés et vérifiables.
- Transparence totale sur l'utilisation des crédits FIPHFP : rapport annuel présenté en CSAM et en FS.
- Fin des retards de consommation des crédits : procédure simplifiée pour les aides individuelles aux agents.
- Mobilisation des crédits pour la formation des référents handicap, le soutien aux réseaux d'agents handicapés et la sensibilisation des encadrants.
- Arrêt de toute attaque contre le FIPHFP et l'Agefiph, et préservation de leur fonctionnement paritaire.

FO revendique la sécurisation du FIPHFP ainsi que son fonctionnement paritaire. Le ministère ne doit pas se contenter de verser une contribution ; il doit en tirer tout le bénéfice pour ses agents.

Clarification de la notion d'aménagement raisonnable et aides domicile-travail

FO demande une véritable clarification de la notion d'aménagement raisonnable, assortie d'un toilettage et d'une harmonisation de l'offre de service FIPHFP/Agefiph :

- Définition claire et opposable de l'aménagement raisonnable, avec procédure de recours en cas de refus.
- Harmonisation de l'offre de service entre FIPHFP (fonction publique) et Agefiph (secteur privé).
- Création d'aides spécifiques domicile-travail pour les agents BOETH dont le trajet est rendu difficile par leur handicap.
- Création d'aides au logement spécifiques pour les personnes handicapées, en lien avec les dispositifs existants.

Gouvernance paritaire et suivi rigoureux de l'accord

- Deux COSUI par an minimum – et non un simple rendez-vous symbolique de fin d'année avec des transmissions de documents dans un délai de 15 jours en version accessible
- Bilans quantifiés, sincères et précis : recrutements, maintiens dans l'emploi, aménagements réalisés, délais de traitement, refus et leurs motifs. enrichissant la BDS et le RSU.
- Présentation annuelle en CSAM/F3SCTM, telle que prévue dans l'accord.
- Clarification et renforcement des moyens nationaux d'animation, d'appui et de médiation, aujourd'hui notoirement insuffisants.

AXE 7 – RÉSEAU LOCAL, FORMATION ET COMMUNICATION

Un réseau de correspondants locaux vraiment formés, connus et reconnus

- Renforcement du réseau de correspondants locaux handicap : formation obligatoire, temps dédié reconnu, identification claire dans chaque entité.
- Contrôle renforcé des pratiques locales par le niveau national, avec remontées systématiques des anomalies.
- Bilan annuel des plans régionaux transmis aux OS.
- Renforcement de l'information sur les obligations relatives à cette politique publique au niveau local.*

Former pour changer les mentalités – sortir du tout-dématérialisé

- Formation obligatoire de tous les managers et encadrants à la gestion du handicap en équipe, dans les 18 mois suivant la signature de l'accord.
- Module handicap intégré aux formations de prise de poste d'encadrant.
- Sensibilisation annuelle dans chaque service pendant la SEEPH.
- Sortir du seul format dématérialisé : des sessions en présentiel doivent être organisées pour atteindre les agents les moins connectés.

Lutte contre les discriminations : des recours effectifs

- Dispositif de signalement anonyme des discriminations liées au handicap, accessible à tous les agents.
- Désignation d'un correspondant discrimination handicap dans chaque direction.
- Engagement de l'administration à saisir le Défenseur des droits en cas de discrimination avérée, et à en informer les OS.
- Droit pour les représentants FO d'accompagner tout agent qui s'estime victime de discrimination liée à son handicap.

« Pour FO, la politique handicap ministérielle doit être enfin à la hauteur de ses ambitions affichées. Du vrai monde, pas des statistiques. »

FEETS-FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIERE**



contact@feetsfo.fr



feetsfo.fr



01 44 83 86 20