DECLARATION PREALABLE

Groupe de Travail HANDICAP du 13 juin 2017

Concernant ce groupe de travail « handicap » , SOLIDAIRES DOUANES aurait souhaité avoir en plus des éléments chiffrés, une information complète sur le plan qualitatif, faisant état des points positifs mais aussi des difficultés rencontrées quant au recrutement, à l'insertion et au maintien dans leur poste ou au reclassement des personnes reconnues travailleurs (euses) handicapé(e)s à la DGDDI , et plus précisément par rapport à l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental (dans la fiche 3 « correspondant handicap », il est précisé qu'une sensibilisation sur le handicap psychique a été réalisée).

SOLIDAIRES DOUANES ne peut aussi que s'inquiéter de la régression financière pour les aides:

- diminution en 2016 des 3/4 en montant des prises en charge FIPHFP par rapport à 2015, quelle en est la raison ? (fiche 4 aménagements de postes FIPHFP)
- par ailleurs on note un durcissement des règles d'attribution pour les remboursements : la CRIPH dépense de plus en plus pour le remboursement des prothèses auditives, elle va conditionner son aide en demandant aux bénéficiaires de fournir une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé). Il en est de même pour le FIPHFP à compter du 1er mai 2017 pour tout dossier de prise en charge.

Rappelons que la déclaration handicap relève jusqu'à présent d'une démarche volontaire et spontanée de l'agent concerné. Ces nouvelles procédures sont donc une entrave au choix de l'agent, qui de plus engendre un cercle sans fin. La déclaration du handicap à l'administration entraîne une augmentation du taux

légal d'emploi, donc la diminution des versements au FIPHFP ce qui a pour conséquence une diminution des fonds pour le financement des actions.

Concernant les mutations articles 60, on note une différence importante entre les priorités reconnues en CAP et les mutations réalisées (catégorie B 2017, 1 sur 6 demandes). Quelle solution est proposée pour les 5 agents non mutés ?

Sur le point accessibilité immobilière et marché public, qu'en est il de l'accessibilité actuelle, des travaux prévus dans les différents services, un recensement par direction aurait été un plus.

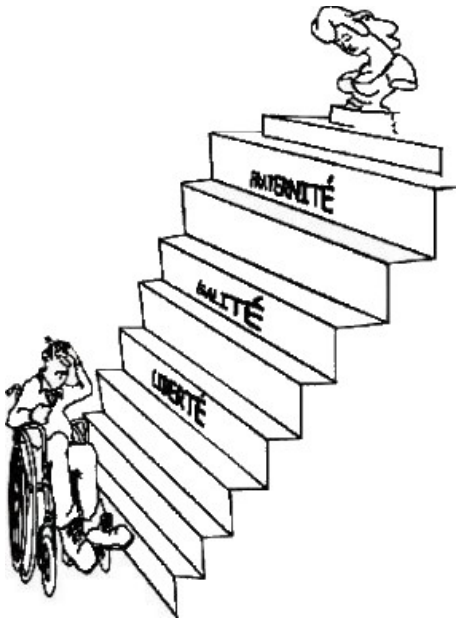
SOLIDAIRES DOUANES réaffirme son attachement à l'esprit et pour l'application de la loi du 2 février 2005 **« pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »** dans le monde professionnel, de la fonction publique et plus particulièrement ici dans l'administration des douanes.

Montreuil, mardi 13 juin 2017

Les représentants Solidaires Douanes,
Sylvie Fauchet et Frédéric Parage

Des efforts… mais encore du chemin à parcourir

Introduction



a) Présidence :

Mme Françoise Bureaud (cheffe du bureau A1) puis à partir de 16h30 son adjoint M.Philippe-Jean Reynaud, assistés de : Philippe Scardeoni, adjoint au chef du bureau B3 (pour l'accessibilité immobilière) et de 4 rédactrices spécialistes en provenance des bureaux A1 (statuts et dialogue social – droits syndicaux), A2 (pour le recrutement des personnes handicapées) et C1 (pour l'accessibilité numérique).

b) siégeaient les 5 **syndicats** représentatifs : CGT, CFDT, SOLIDAIRES, SNCD-FO et UNSA.

c) Préalables :

3 Déclarations préalables de : CGT, SOLIDAIRES, SNCD-FO. Les réponses à nos questions auront lieu au fil du GT. L'administration a souhaité réunir ce GT pluridisciplinaire qui n'avait pas eu lieu depuis plusieurs années.

1°) Taux d'emploi et cotisation au FIPHFP

Le code du travail (art L.521-2) impose à tous les employeurs y compris ceux du secteur public, d'avoir des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs agents. **Depuis 2009**, l'employeur public qui ne remplit pas cette obligation doit verser une contribution annuelle au FIPHFP.

FIPHFP/CRIPH : kézako ?
FIPHFP : *Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.*
CRIPH : *Cellule de Recrutement et d'Insertion des Personnes Handicapées.*

La déclaration annuelle au FIPHFP permet de déterminer le taux d'emploi et le montant éventuel de contribution à verser.
En 2016, le taux pour la douane est de 5,31 % (5,35 % en 2017). La contribution est centralisée au niveau ministériel depuis 2013, ce qui permet de compenser l'écart entre les directions du ministère avec la douane un peu en dessous (lié selon l'administration par la part de la branche surveillance qui, statutairement, ne peut accueillir de travailleurs handicapés) et d'autres directions un peu plus « sédentaires » et avec un taux d'emploi plus important.

La douane a versé 351 841 euros en 2016 au FIPHP alors qu'elle versait 1 162 628 euros en 2012 (soit -69,74% en 4 ans !), pour un taux d'emploi de 4,81%.
Si l'administration se targue d'un équilibre assez satisfaisant pour le moment, il convient de remarquer que les fonds versés au FIPHHP sont en baisse constante.

L'obligation de déclarer sa RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) pour bénéficier des aides de la CRIPH (pour les prothèses auditives) et du FIPHFP **va sans doute changer la donne**.

D'autre part, **du fait des restructurations**, le nombre de douaniers AG/OPCO diminue régulièrement d'années en années ce qui concourt à faire augmenter le taux de façon mathématique.

2°) Bilan des recrutements par contrat des personnes handicapées

Pour les recrutements 2017, la DG a **fait le choix de travailler avec un nombre restreint de directions Interrégionales :** IDF, Roissy, Nouvelle Aquitaine, Bordeaux CSRH, là où il y a des besoins en effectif.
Sous couvert d'une revendication de recrutement « de qualité », en réalité **cela pénalise les candidats des autres régions** : en 2017, on note 767 candidats pour 10 postes sur les 4 DI recruteuses alors qu'en 2016, 1159 candidats se sont présentés pour 12 postes sur 10 DI.

Questions

- ***Y a-t-il assez de publicité « grand public » par rapport à ces possibilités d'emploi ?***
  L'administration travaille le réseau national d'organisme de placement « CAP EMPLOI » qui s'occupe de l'insertion des personnes RQTH en recherche d'emploi.

- ***Comment se déroule le recrutement ?***
  Les postes sont proposés en AG/OPCO, la branche surveillance n'ayant pas vocation à accueillir des personnes RQTH ; 183 agents ont été recrutés depuis 1999, date de mise en place du dispositif.
  Les modalités juridiques consistent en contrat d'un an suivi d'une titularisation selon le grade de recrutement (stage à l'école identique aux agents recrutés par concours).
  Le taux de titularisation est, selon l'administration extrêmement élevé. Si l'agent recruté ne satisfait pas aux évaluations pendant le stage, des prolongations de stage ou bien des titularisations sont proposées dans la catégorie inférieure.

- ***Les agents sont-ils ensuite réellement affectés sur le poste proposé ?***
  Il semble que ce ne soit pas toujours le cas, ce qui peut être source de problèmes.

- ***Y a-t-il une formation pour les « recruteurs » ?***
  Pour le correspondant social qui est aussi le correspondant « handicap » désigné par l'administration, deux journées de sensibilisation au handicap sont dispensées par la CRIPH, pour les autres membres du jury (directeurs et A+), il existe un «modus operandi pour le déroulé de l'entretien mais le choix s'opère de fait « au feeling » parmi les nombreux candidats.
  Une sensibilisation au handicap est désormais inscrite au programme de formation initiale, dans les écoles, ainsi que pour les managers qui en expriment le besoin.

3°) Les aménagements de postes

a) FIPHFP/CRIPH

En fonction du handicap de l'agent, l'aménagement de poste de travail peut relever des crédits délivrés par la CRIPH ou de prestations délivrées par le FIPHFP.

La CRIPH prend en charge 6 prestations spécifiques :
- prothèses auditives et prothèses orthopédiques,
- aménagements spécifiques de véhicule,
- auxiliaires de vie,
- fauteuils roulants mécaniques ou électriques,
- transports spécialisés domicile-travail A/R,
- petits travaux d'accessibilité inférieurs à 15000 euros.

Le FIPHFP prend en charge, sous conditions les autres aménagements de poste ou actions assimilées, comme :
- les bilans de compétence,
- les recours à un ergonome,
- les formations spécifiques,
- l'achat de matériel informatique,
- de fauteuil adapté,
- de téléphone avec amplificateur… (voir guide du FIPHFP[1]).

Tout le monde n'est pas d'accord, certain aspects matériels peuvent être solutionnés très vite, alors que les délais concernant l'aménagement immobilier sont longs à traiter. Certaines demandes concernant le FIPHFP peuvent être traitées en une journée, pour la CRIPH : les dossiers sont en ligne sur le site de la CRIPH.
La diminution des 3/4 du montant des remboursements FIPHFP de 2016 (7032,66 €) par rapport à 2015 (27736,78 €) serait due à un nombre beaucoup moins important de demandes. Mais on ne connaît pas les raisons de cette diminution des demandes…

1 http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Mise-en-ligne-du-catalogue-des-interventions-du-FIPHFP

b) Télétravail

Le télétravail a été **mis en place par l'arrêté ministériel du 22 juillet 2016** (décret Fonction Publique 2016-151)[2].
C'est désormais l'accord global dans son cadre peu flexible qui prévaut, alors que jusqu'au 30 juin, une convention médicale individuelle à titre dérogatoire régissait les situations individuelles des personnes RQTH.

Le télétravail tel que prévu par la législation, sera **accessible en douane** au personnel RQTH à compter du 1er juillet 2017.
Pour tout aménagement supplémentaire (par exemple en durée, le temps de télétravail accordé étant de 3 jours maximum), cela se fera sur préconisation du médecin de prévention.
Il semble y avoir une certaine incompréhension et des difficultés organisationnelles quant au passage du télétravail « *sur préconisation du médecin de prévention pour maladie ou handicap* » et celui « *de droit après étude de faisabilité* » pour tout agent demandeur de la DGDDI, notamment pour toutes les justifications demandées pour la convention de télétravail.

c) Accessibilité numérique

Elle concerne principalement les déficients visuels.
Cela bouge mais on part de très loin, donc beaucoup reste à faire. On peut regretter que beaucoup de logiciels douanes soient incompatibles avec les logiciels de synthèse vocale (il semble que les logiciels de bureautique comme libre office soient moins compatibles que ceux de *microsoft*).

Quelques exemples de mise en place d'accessibilité numérique :
Depuis 2014, la charte graphique pour les nouveaux téléservices Alain est compatible avec l'accessibilité, le BIC (bureau information et communication) vérifie que les notes mises dans l'application courrier sont au format pdf « texte » et non « image ».

Ce qu'il faudrait mettre en place :
→ Un référent unique « accessibilité numérique » qui travaillerait avec les 2 centres informatiques douaniers (CID et DNSCE).
→ Une méthodologie en s'inspirant de l'existant des autres administrations : l'INSEE et la DGFiP se font accompagner par des associations.
→ Quelques pistes : création d'un onglet « handicap » sur Aladin, un guide comme celui de l'INSEE (37 pages-maximum d'informations sur tout sujet concernant le handicap), un réseau de référents dans les directions, trouver des « testeurs ».

4°) L'accessibilité immobilière

Dans le cadre de la mise en œuvre des agendas d'accessibilité programmés (AD'AP), sous le pilotage des préfets, la DGDDI conduit actuellement un ensemble d'actions favorisant l'accessibilité des sites immobiliers abritant les services douaniers, pour près de 300 000 € en 2017.

a) Les « nouveaux » bâtiments parisiens

L'immeuble situé à IVRY (services de la DNRED et du SNDJ) ne dispose pas assez de places de stationnement PMR (personnes à mobilité réduite) en rez-de-chaussée, ces places sont actuellement occupées par des travaux.
Le bâtiment « Vitalys », pourtant plus récent, qui accueille une partie des services douaniers parisiens est difficilement accessible pour les PMR : l'accueil est accessible après avoir emprunté un escalier. Pour les PMR, un ascenseur exigu derrière une lourde porte métallique difficile à ouvrir, non indiqué par fléchage depuis l'entrée est disponible.
Réponse de l'administration pour le Vitalys : ce n'est pas un bâtiment ERP (établissement recevant du public) ! Les visiteurs doivent être accueillis à l'entrée et ensuite raccompagnés, et ne doivent jamais être seuls. Mais qu'en est il des déplacements des agents handicapés ? Cela n'a pas été évoqué.

b) Les financements

Les micro-opérations (en dessous de 15000 euros) concernant l'immobilier, peuvent être financées par la CRIPH.
Souvent les CHS-CT (comités hygiène, sécurité et conditions de travail) sont actionnés, même sur plan alors qu'il s'agit de constructions neuves. Il s'agit d'une dérive.
Il faudrait prévoir 2 points par an avec les Directions Interrégionales (à ce propos, il faudrait faire remonter les besoins) et inscrire un point handicap au 2d semestre au CTR (comité technique de réseau).

c) Les opérations en cours

- Ascenseur à Roissy bâtiment 3701,
- Ascenseur à la Direction Interrégionale à Bordeaux,
- Amphithéâtre de l'ENBD à La Rochelle.

2 https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032036983&categorieLien=id

5°) Les mutations

Le nouveau dispositif du RP (règlement particulier) mutation va permettre avec un nombre de points importants, de placer en tête du tableau[3], l'agent demandeur (RQTH ou malade, ayant un intérêt à demander une résidence particulière, pour se soigner ou obtenir un soutien familial). Chaque demande fait l'objet d'un examen au cas par cas par la CAPC (commission administrative Paritaire centrale).
Si la mutation n'est pas réalisée, **une mise à disposition locale peut être proposée**.

Par contre, **la situation des agents RQTH n'a jamais été évoquée avec le PSD**, est-ce un oubli ? Qu'en sera-t-il d'un agent qui ne peut pas quitter sa résidence ? Pourra-t-il y rester ? A-t-il une priorité ? Il n'existe à ce jour aucun dispositif légal prévu par l'administration. A priori, les cellules sociales seront au courant des agents dans ce cas et essaieront de trouver la meilleure solution. Mais comme on dit : « À l'impossible nul n'est tenu ». Petite précision : dans le cadre du PSD, le cumul des points RQTH + REORG serait possible si une affectation sur place (DR, DI !) est impossible.

6°) Questions diverses

- **Sensibilisation à la langue des signes :** cela s'est déjà fait à la DNSCE, et peut être envisagé sur demande, c'est la CRIPH qui s'en occupe.

- **Dispositif spécifique d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, cognitif ou mental** au sein des MEFS (ministères économique et financier) mis en place par le Ministère en 2016, il est balbutiant en douane, et doit se faire à la demande de l'agent, encore faut il que l'agent nouvellement recruté en soit informé !
  Le médecin de prévention est au cœur de ce dispositif. Pour en savoir un peu plus, nous vous invitons à découvrir le compte-rendu du groupe de travail ministériel du 2 mai 2016 : http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/2016_Handicap_GT_02_05_2016.pdf

Conclusion

Ce groupe de travail a largement dépassé l'horaire imparti, preuve d'un réel besoin à évoquer toutes les difficultés rencontrées, les situations de mal être et d'incompréhension qui persistent dans le monde professionnel.

L'administration a ainsi été surprise des remontées faites par la parité syndicale sur les difficultés et souffrances subies par les collègues en situation de handicap et notamment des rapports avec la hiérarchie intermédiaire.

Des efforts sont faits et l'administration semble de bonne volonté sur ces sujets mais nous constatons qu'**il reste encore bien du chemin à parcourir**.

Nous espérons que ce groupe de travail ne restera pas unique en son genre et sera réitéré annuellement.

Pour SOLIDAIRES siégeaient Sylvie FAUCHET et Frédéric PARAGE. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.

3 Nous étions plutôt favorables au dispositif jusqu'alors en vigueur, prévoyant une priorité absolue sur une résidence.