

**Compte-rendu de la réunion
du groupe de travail HANDICAP
de l'Agence de Services et de Paiement
(jeudi 28 avril 2016)**

Représentants du personnel (membres du CHSCT et du CTE) :

Sophie BONNEFOND (CFDT)
Christelle VERBARD (Alliance CFTC-MAE/EFA-CGC)
Catherine ZWINGELSTEIN (SNUITAM-FSU)
Olivier POUSSIN (Alliance CFTC-MAE/EFA-CGC)

Représentants de l'administration :

Vincent CLAUDON, SG
Daniel GUICHERD, DRH adjoint
Catherine GERARD, chargée de mission à la DRH
Philippe DEFAYE, SAJRS/DRH

Personnes qualifiées :

Nadine DELORT (DR CLERMONT-FERRAND)
Franck SCHMIDT (SIEGE/DIT)

Absence(s) excusée(s)

Mme Marie-Gaëlle CANTAYRE (Alliance CFTC-MAE/EFA-CGC)
Alain CONSTANT (Alliance CFTC-MAE/EFA-CGC)

Absence(s) non excusée(s)

Jairo MERCHANCANO (CGT)

La réunion débute à 14H00.

M. CLAUDON ouvre la séance en remerciant l'ensemble des membres présents physiquement, par téléphone ou par visio-conférence. Il se félicite de l'état d'esprit constructif dans lequel travaille le groupe et rappelle sa volonté d'accorder à la politique du handicap une place essentielle dans les mois et les années à venir.

Mme GERARD précise que le projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de l'ASP a été diffusé aux membres du groupe de travail. Ce document contient les sept fiches-action correspondant aux actions sectorielles liées au futur conventionnement avec le FIPHFP.

Elle rappelle le calendrier de travail prévisionnel qui s'établit comme suit :

- 10 mai 2016 : envoi du dossier aux membres du CHSCT
- 24 mai 2016 : examen de ce projet par le CHSCT
- 21 juin 2016 : présentation du dossier au CTE (pour avis)
- 27 juin 2016 : date-limite de dépôt du dossier au FIPHFP
- Début septembre 2016 : signature de la convention avec le FIPHFP

La date de signature prévue pour la convention (septembre 2016) explique que les chiffrages des différentes mesures mentionnées dans les fiches-action soient calés sur une périodicité (1^{er} septembre -31 août) différente de l'année civile.

Les fiches-action concernent sept domaines d'intervention et ont pour finalité de supprimer les restrictions liées au handicap au sein de l'ASP et de favoriser l'intégration des personnes handicapées dans toutes les dimensions de la politique RH, y compris pour les activités sportives et culturelles mises en place par l'AUDAS et les COLOCS.

Mme GERARD précise que les chiffrages contenus dans les fiches-action ont été estimés au plus près des besoins identifiés mais il est parfois difficile voire impossible d'évaluer l'impact financier réel d'une mesure nouvelle.

Le contenu de ces fiches peut encore évoluer en fonction des observations qui pourront être émises par le groupe de travail et le CHSCT.

Les fiches-action concernent :

- 1) La sensibilisation au handicap et la communication
- 2) La formation et l'information des personnels
- 3) Le recrutement d'agents atteints d'un handicap
- 4) Le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste de travail
- 5) Le partenariat avec les ESAT et entreprises adaptées
- 6) L'amélioration de la connaissance de la population des travailleurs handicapés
- 7) L'étude, le suivi et le pilotage de la politique du handicap au sein de l'établissement

Mme GERARD propose aux membres du groupe de travail, qui en acceptent le principe, d'examiner ces différentes fiches une par une.

Mme DELORT précise que les budgets inscrits pour chaque action sont fongibles. Les modalités de cette fongibilité seront étudiées par Mme GERARD lors de sa prochaine rencontre avec M. Patrick HERMEL, délégué interrégional du FIPHFP.

FICHE N°1 : SENSIBILISATION-COMMUNICATION

Le document, dans sa version communiquée aux membres du groupe de travail avant la séance, ne contenait pas de chiffrage.

Mme GERARD précise qu'une évaluation des besoins a pu être établie et qu'elle s'élève à :

- 7 830 € pour 2016, dont 2 165 € financés par le FIPHFP
- 5 938 € pour 2017, dont 1 219 € financés par le FIPHFP
- 2 438 € pour 2018, dont 1 219 € financés par le FIPHFP

Ainsi, 16 206 € seront consacrés à cette action et la participation attendue du FIPHFP sera de 4 603 €.

A l'exception des conférences et du recours à des comédiens (par exemple « Théâtre à la Carte »), les dépenses seront essentiellement internes. Il faudra mettre l'accent sur la communication les deux premières années pour impulser une dynamique au sein de l'ASP. C'est pourquoi le coût de cette action décroît au fil du temps.

Les actions de communication et de sensibilisation concerneront le siège et les DR.

Mme VERBARD s'interroge à ce propos sur la possibilité de relais de ces actions au niveau local, faute de référents clairement identifiés en matière de handicap dans les DR.

Mme GRERAD précise que la DIRCOM élaborera et diffusera les supports de communication à l'ensemble de sites mais que les assistantes sociales, les RAF et les assistants de prévention auront un rôle essentiel à jouer en matière de soutien à la politique du handicap.

Mme DELORT préconise de faire appel au prestataire APF CONSEIL pour faciliter la mise en place de cette politique.

M. CLAUDON souhaite que la signature de la convention avec le FIPHFP donne lieu à une manifestation d'envergure au siège de l'ASP et dans les DR, associant non seulement l'AUDAS et les COLOCS mais également des partenaires extérieurs à l'ASP comme des associations de personnes handicapées, des sportifs de haut niveau, etc.

Mme ZWINGELSTEIN propose de ne pas axer uniquement cette manifestation sur le sport car tous les travailleurs handicapés n'ont pas une pratique sportive. Elle souhaite que la dimension culturelle soit également mise en avant.

Mme VERBARD considère que le sport est aussi un moyen de faire rencontrer des personnes handicapées et des valides (tandem, course à pied, etc).

Mme BONNEFOND rappelle que la rubrique consacrée au handicap sur l'intranet de l'ASP n'est pas actualisée. Mme GERARD précise que cette actualisation est en cours.

Mme DELORT souhaite que la fiche-action n°1 mette l'accent sur la nécessité de former les managers au handicap. Mme GERARD répond que ce point sera évoqué dans le cadre de l'examen de la fiche n° 2.

En outre, la fiche n° 1 sera complétée pour y intégrer les acteurs.

FICHE N°2 : FORMATION ET INFORMATION DES PERSONNELS AU HANDICAP

Mme GERARD indique que l'objectif est de former 30 personnes par an, dont 5 tuteurs.

Mme DELORT propose de demander aux personnels déjà en poste au sein de l'ASP et bénéficiaires d'une RQTH s'ils souhaitent disposer d'un tuteur : cet accompagnement se ferait sur la base du volontariat et il conviendrait d'intégrer la fonction de tuteur dans la fiche de poste de l'agent qui exercerait cette mission.

Mme GERARD précise que, tant pour les nouveaux arrivants que pour les personnels déjà en poste, l'accompagnement d'un tuteur sera exclusivement proposé sur la base du volontariat. Il ne s'agit pas d'imposer un tuteur à tout prix.

M. CLAUDON fait valoir que le livret d'accueil constitue également un moyen essentiel d'intégration des travailleurs handicapés au sein de l'ASP. Il faudra accorder une importance particulière au handicap dans ce livret concernant les aspects pratiques (stationnement, accessibilité, etc).

Mme BONNEFOND souhaite la mise en place d'une formation à la non-discrimination pour les managers. Elle évoque à ce propos le cas d'un agent de l'ASP dont l'évaluation mentionnait explicitement le handicap. Il faut donc éviter que ce genre de situation se reproduise.

M. CLAUDON rappelle à ce propos que le plan stratégique de l'ASP comporte un volet consacré à la lutte contre les discriminations. Il considère que l'ASP doit être exemplaire sur cette question et que la discrimination constitue un délit.

Mme GERARD précise que la question de la lutte contre les discriminations liées au handicap sera explicitement mentionnée dans la fiche n° 2.

M. SCHMIDT évoque l'intérêt pour tous les travailleurs handicapés d'être reçus par leur chef de service pour faire le point sur les mesures d'aménagement de leur poste de travail.

M. CLAUDON considère que l'une des spécificités de l'ASP est que les cadres de direction appartiennent en majorité à une même génération et se sont peu formés au cours des dernières années. Cette situation doit évoluer et il sera désormais tenu compte de la formation dans l'évaluation de ces personnels à l'avenir. Les comportements managériaux doivent reposer sur de solides fondements éthiques que ce soit en matière de handicap, d'égalité entre les sexes, de RPS, etc.

FICHE N°3 : RECRUTEMENT D'AGENTS HANDICAPES

Mme GERARD rappelle que l'ASP compte à ce jour 71 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Parmi ces personnels, deux départs en retraite sont prévus au cours des trois prochaines années.

L'objectif est de recruter une dizaine d'agents sur les trois prochaines années hors apprentis et stagiaires.

La participation financière du FIPHFP portera exclusivement sur les indemnités versées aux apprentis et aux stagiaires. En effet, pour les recrutements directs, la charge salariale incombera en totalité à l'ASP.

Mme VERBARD souhaite que le site internet de l'ASP comporte une rubrique consacrée aux différentes possibilités de recrutement de personnes handicapées. Mme GERARD indique que cette proposition sera retenue et précise qu'il conviendra également de diffuser les offres d'emploi émanant de l'ASP sur les sites de recrutement comme la BIEP et EMPLOI PUBLIC.

Mme ZWINGELSTEIN s'interroge sur le faible nombre d'agents relevant de l'obligation d'emploi qu'il est prévu de recruter. Elle considère que l'obligation légale de 6% ne pourra être atteinte de ce fait.

Mme BONNEFOND souhaite savoir si certains sites de l'ASP connaissent encore des problèmes d'accessibilité.

Mme GERARD précise qu'un recensement de l'ensemble des sites sera effectué dans le cadre des actions prévues dans la fiche-action n°6. Elle indique qu'à ce jour un seul site serait concerné et que le problème rencontré concernerait l'évacuation d'un agent handicapé travaillant au premier étage d'un immeuble sans ascenseur.

Mme DELORT précise que les DUERP doivent intégrer non seulement le handicap physique mais également les autres types de handicap. M. SCHMIDT souscrit à cette préoccupation et souhaite la généralisation d'alarmes incendie visuelles clignotantes à l'intention des personnes malentendantes.

FICHE N°4 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La question du maintien dans l'emploi est, selon Mme GERARD, à traiter en complémentarité avec les freins constatés en matière de déclaration auprès de l'employeur.

Il existe en effet une méconnaissance des aides accordées par le FIPHFP, notamment en matière de déplacement, qui n'incite pas les agents atteints d'un handicap à se déclarer.

En outre, comme le souligne M. POUSSIN, certains cas individuels, dont celui d'un agent en CDD ayant sollicité une RQTH et ayant rencontré des difficultés au sein de sa DR, conduisent les personnels à ne pas se déclarer auprès de leur employeur.

Mme BONNEFOND souligne également qu'il existe un grand nombre de handicaps, dont certains ne sont pas visibles. Les personnes qui en sont atteintes ne connaissent pas forcément les aides dont elles pourraient bénéficier sur le plan professionnel en effectuant une déclaration de travailleur handicapé auprès de leur employeur.

Mme DELORT souligne à ce propos que les règles applicables aux travailleurs handicapés en matière de retraite anticipée ont récemment été modifiées et sont devenues plus restrictives. La RQTH n'est plus suffisante pour prétendre à un départ anticipé car il faut désormais posséder un taux d'invalidité égal ou supérieur à 50%.

Mme DELORT estime que les mesures prévues dans la fiche-action n°4 ne devraient pas concerner uniquement l'aménagement ergonomique du poste de travail. Selon elle, des questions comme la charge et les horaires de travail devraient y être intégrés.

Mme GERARD répond à Mme DELORT en indiquant que la prochaine version de la fiche-action mentionnera les aménagements matériels et non matériels du poste de l'agent. Cette formulation élargie permettra ainsi d'intégrer toutes les mesures propres à favoriser le maintien dans l'emploi.

FICHE N°5 : PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES DU SECTEUR PROTEGE

Mme GERARD indique que les acteurs seront rajoutés dans cette fiche-action. Elle précise également que le montant du budget prévisionnel figurant dans cette fiche est différent de celui indiqué dans le projet de convention et sera donc modifié dans la prochaine version du document.

Mme DELORT propose d'intégrer au sein de l'ASP des travailleurs handicapés relevant du programme des ESAT « hors les murs ».

Mme ZWINGELSTEIN souscrit à cette proposition mais s'interroge sur l'effectivité de l'accompagnement de ces personnels par les moniteurs-éducateurs. En effet, ce dispositif a été mise en place au sein d'une DR mais le moniteur-éducateur ne s'est rendu sur le lieu de travail qu'une seule fois et le travailleur handicapé a, de ce fait, rencontré des difficultés d'intégration.

Mme GERARD considère qu'il convient de ne pas multiplier les dispositifs et que, nonobstant son intérêt, le recours aux ESAT « hors les murs » ne constitue pas une priorité à ce jour.

FICHE N° 6 : AMELIORATION DE LA CONNAISSANCE ET DU SUIVI DE LA POPULATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Mme GERARD précise que la priorité en ce domaine concerne l'intégration de la problématique du handicap dans l'ensemble des procédures existantes. En outre, le recrutement d'un référent permettra de centraliser toutes les informations liées au handicap au sein de l'ASP

Mme DELORT souhaite que des indicateurs supplémentaires soient intégrés concernant l'évolution comparée de la carrière des travailleurs handicapés par rapport à leurs homologues valides.

Elle évoque également les difficultés que rencontrent les agents atteints d'un handicap en matière d'accès aux formations, notamment pour la prise en charge des surcoûts pour l'hébergement et/ou les déplacements.

Mme GERARD fait valoir que ces surcoûts pourront être compensés, en totalité ou partiellement, par le FIPHFP lorsque la convention sera mise en place. Elle propose également de développer l'accès à l'information concernant les transports adaptés.

FICHE N° 7 : ETUDE, SUIVI ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DAS L'EMPLOI

Mme GERARD précise que le FIPHFP peut financer des études, y compris celles qui seraient réalisées en interne par l'ASP. Le recours à des prestataires externes n'est donc pas une obligation.

Mme VERBARD souhaite qu'un tableau de bord concernant la mise en œuvre des actions soit mis en place.

Mme GERARD s'engage à réaliser ce document mais ce travail ne pourra être réalisé avant l'envoi au CHSCT des documents relatifs à la convention FIPHFP.

Mme DELORT souhaite savoir si le bilan du DR LAMOUR, coordonnateur national pour la médecine de prévention à l'ASP, sera intégré dans le plan pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés de l'établissement.

Mme GERARD répond positivement à cette interrogation mais elle souligne que le bilan réalisé par le Dr LAMOUR contient très peu de données exploitables sur la situation des travailleurs handicapés.

Mme BONNEFOND souligne à ce propos que le déficit de médecins de prévention entraîne une dégradation du suivi médical des agents de l'ASP.

Mme GERARD s'associe à cette préoccupation mais fait valoir que cette question dépasse le seul aspect du handicap.

M. CLAUDON remercie l'ensemble des participants pour leurs contributions et souligne l'esprit constructif dans lequel se tiennent les débats.

Il précise que le groupe de travail « handicap » composé à la fois de représentants du personnels et d'agents volontaires se réunira le vendredi 13 mai prochain, avec un ordre du jour identique à celui de la présente réunion.

Mme GERARD indique que la réunion du 13 mai prochain regroupera les trois groupes de travail (handicap, GPEC, télétravail), compte tenu du fait que ces problématiques RH ont un caractère transversal.

En l'absence d'observations complémentaires, la réunion prend fin à 16H30.