



Amendements UNSA au projet de protocole relatif au handicap (**version du 16/02/2022**)

Préambule :

L'UNSA souhaite que soit rappelé le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit ce protocole. L'UNSA demande également que soit précisé que ce plan pourra faire l'objet d'une déclinaison locale dans le respect du principe de mieux disance.

Périmètre de l'accord :

L'UNSA souhaite que les établissements publics qui souhaiteraient déclinier cet accord le fasse dans le cadre d'une négociation. L'UNSA demande donc la suppression du terme « concertation ».

L'UNSA demande que le principe de mieux disance soit rappelé pour les accords négociés au sein des établissements publics.

1- LE RECRUTEMENT PAR LA VOIE DES CONCOURS

L'UNSA demande que soit inscrit dans le protocole :

- Pour tous les concours la faculté pour un candidat à se prévaloir d'un même certificat médical de compatibilité et d'aménagement d'épreuve dès lors que ce certificat est couvert par une même période de reconnaissance de qualité de BOETH
- Pour tous les concours le principe de substitution de certaines épreuves par nature discriminantes pour certains types de handicap. Ces substitutions feront l'objet d'une annexe au présent protocole négociée dans le cadre du comité de suivi
- Pour tous les concours la possibilité pour les candidats demandant l'assistance d'un secrétariat d'être assistés d'une personne de leur choix
- Pour tous les concours la possibilité pour les candidats devant recourir à des aménagements matériels ou logiciels spécifiques de composer avec leurs propres outils
- Pour les concours internes, la possibilité pour les candidats devant composer dans une salle séparée de passer les épreuves écrites dans leur environnement professionnel (bureau individuel par exemple)
- Pour les agents exerçant déjà au sein du pôle ministériel : le principe de se rendre chez un médecin agréé pendant les heures de travail sans avoir à recourir à un congé ou à une ASA.
- Pour les épreuves excédant 6 heures (temps additionnel compris) l'octroi d'une pause de vingt minutes non décomptées du temps de composition
- Le bureau en charge du concours doit dans un délai maximum de 15 jours après réception du certificat médical d'aménagement d'épreuve faire connaître au candidat les modalités

retenues ainsi que les possibilités qui lui sont offertes (choix du lieu de composition, choix du secrétaire...)

- La procédure d'inscription par voie dématérialisée fera l'objet d'une mise en accessibilité dans un délai de six mois à compter de la date de la signature du protocole
- L'UNSA demande que la notion de médecin agréé puisse être substituée à celle de médecin de ville ou du travail.

1.2- RECRUTEMENT PAR LA VOIE DEROGATOIRE

Si les recrutements sont de la compétence des services, il est nécessaire qu'un objectif national soit fixé quant au volume de recrutement.

L'UNSA demande que le volume cible de recrutement sur la durée du plan soit fixée à 40 répartis comme suit :

- Catégorie C :10 postes
- Catégorie B 12 postes
- Catégorie A 12 postes
- Catégorie A+ 6 postes

Afin de favoriser une diversité des profils d'agents recruté la répartition entre filière technique et administrative se fera à parts égales

L'UNSA demande par ailleurs que les agents recrutés par la voie contractuels disposent des mêmes droits à formation initiale que ceux recrutés par la voie du concours.

A l'issue d'un recrutement quelque soit la voie dont est issue la personne BOETH un tuteur devra pouvoir lui être proposé. De préférence le tuteur devra être une personne en situation de handicap.

1- AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Le délai de 4 mois pour un aménagement ne nécessitant pas d'élément particulier semble trop long. L'UNSA demande qu'il soit ramené à 3 mois et que pendant ce délai l'agent bénéficie d'un retour écrit à minima une fois par mois à compter de la date de transmission de sa préconisation médicale afin d'être tenu informé de l'avancée du processus d'aménagement

L'aménagement du poste de travail ne se limite pas à la mise en place d'équipement et d'aide figurant au catalogue d'intervention du FIPHP. Le Ministère doit s'engager à prendre financièrement en charge les éventuels surcoûts non financés par ce fond.

Par ailleurs, l'aménagement du poste de travail consiste également à octroyer toute facilité pour l'exercice de ces missions. Ainsi, l'UNSA demande que soit rappelé dans le protocole les dispositifs dérogatoires auxquels peuvent prétendre les BOETH dans le cadre de leur missions (prise en charge de taxis, remboursement majoré pour les nuitées...).

Enfin, l'UNSA demande que figure dans le protocole la possibilité pour les BOETH de déroger aux règles fixées en matière de déplacement (choix de l'avion plutôt que du train). Pour les déplacements en train l'UNSA demande qu'un accès à la première classe soit ouvert sur simple demande aux BOETH quelque soit le trajet concerné.

1- FACILITER LA RECONNAISSANCE DES BOETH

L'UNSA demande que les démarches de reconnaissance de la qualité de BOETH soient considérées comme étant partie intégrante du temps de travail. Pour cela l'UNSA demande que figure dans le protocole que les agents qui doivent se rendre à des visites médicales ou au sein de la MDPH compétente le fasse dans le cadre d'un déplacement professionnel sans avoir recours à un congé ou à une ASA.

L'UNSA demande une reformulation des éléments relatifs à l'accompagnement des BOETH par le service social afin que les BOETH disposent d'une garantie d'aide au montage du dossier en particulier pour les aspects professionnels.

1- EVOLUTION DE LA PATHOLOGIE AU COURS DE LA CARRIERE

L'UNSA demande que l'accès au CTP figure dans ce paragraphe (texte présenté au CCFP du 17/2) Le rôle du tuteur doit être rapproché de celui évoqué dans la partie recrutement. Une note devra définir le rôle et le temps de travail consacré à la fonction de tutorat.

1- FAVORISER LE TELETRAVAIL

L'UNSA souhaite que des lourdeurs inconsidérées n'entravent pas l'accès des PSH au télétravail à titre dérogatoire. Ainsi, lorsqu'une PSH dispose déjà d'une convention de télétravail classique, il nous apparaît inutile de redemander une attestation de conformité électrique ou d'assurance d'autant que pour certains assureurs les attestations de couvertures sont payantes à chaque transmission.

De même pour les prescriptions médicales autant que possible il serait nécessaire de pouvoir transposer les préconisations faites au titre du poste de travail qu'elles s'appliquent sur site ou au sein de l'espace de télétravail.

L'UNSA souhaite que le protocole soit plus prescriptif quant à l'accès des PSH aux outils de réunions à distance. Nous souhaitons que la responsabilité des managers soit rappelée sur ce point.

6.1- MOBILITE ET PROMOTION

Le groupe de travail interne à la DRH ne doit pas se contenter d'informer le comité de suivi quant à la tenue de ses travaux. L'UNSA souhaite qu'un espace de négociation existe au sein du COSU afin d'acter le déploiement de nouvelles mesures.

L'UNSA demande la modification des LDG mobilité afin que les PSH qui disposent d'une priorité légale au titre de leur situation de handicap (article 60), ne transmettent leur justificatif qu'après émission de l'avis du service d'accueil. Cette mesure vise à lutter contre toute discrimination liée au handicap (notamment lorsque celui-ci est invisible) par l'émission d'un avis défavorable. Concernant les promotions l'UNSA souhaite qu'en lien avec l'inscription de la qualité de BOETH dans le SIRH une étude de cohorte soit menée sur les évolutions de carrière par la voie du choix pour les PSH au regard de l'ensemble de la population toute chose égales par ailleurs.

6.2- ACCOMPAGNEMENT

L'UNSA demande que lors du départ en retraite ne soit pas visé uniquement les prothèses auditives et fauteuils roulants comme équipement pouvant être cédés à l'agent. Les logiciels spécifiques doivent également pouvoir être cédés.

La possibilité d'un départ anticipé en retraite pour les BOETH éligibles doit être anticipée. Aussi, dès les premiers envois des relevés de carrières en vue de la préparation à la retraite le Ministère transmettra aux agents une fiche détaillant le dispositif de retraite anticipé et les invitera à se manifester s'ils remplissent les conditions liées au taux d'invalidité afin qu'ils puissent disposer d'une information spécifique et adaptée à leur situation.

6.3- VOIE DEROGATOIRE DE PROMOTION

L'UNSA demande un engagement chiffré sur un nombre de postes qui seront ouverts par cette voie sur la durée du protocole. En particulier pour les corps de catégories A et A+ ce dispositif doit permettre de rééquilibrer le taux particulièrement faible de BOETH dans ces catégories.

L'UNSA demande un engagement annuel d'au moins :

- 6 postes de catégorie A+ (4 IPEF et 2 AE)
- 16 postes de catégorie A (10 ITPE et 6 AAE)
- 16 postes de catégorie B (10 TSDD et 6 SACDD)

La sous répartition par filière correspond à la proportion approximative connue des volumes des corps mentionnées et constitue une estimation à discuter. En particulier la connaissance de la répartition des BOETH au sein des différents corps devrait conduire à revoir les proportions afin d'atteindre un objectif d'homogénéité.

L'UNSA propose qu'un dispositif d'accompagnement de type job coaching soit déployé en interne pour aider les PSH à s'inscrire dans ce dispositif et à y réussir dans les premiers mois de prise de fonction (à la demande des intéressés)

L'UNSA suggère que la DRH travaille à la constitution de vivier de candidats pour susciter l'adhésion des PSH à ce dispositif.

L'UNSA demande que les agents lauréats de ce dispositif bénéficient à minima d'une garantie du maintien de leur rémunération (indiciaire et indemnitaire).

ACCESSIBILITE NUMERIQUE

L'accessibilité numérique ne concerne pas que la partie web (premier paragraphe). Elle ne recouvre pas que les problématiques liées au handicap visuel même si elles sont particulièrement présentes.

L'UNSA demande que figure dans le protocole que dans chaque cahier des charge et appel d'offre concernant un outil numérique, son accessibilité figure comme un critère de choix et de réception bloquant. Les outils concernés doivent être de nature immatérielle (logiciels, progiciels, applicatifs lourds ou légers) mais également matérielle (photocopieurs, bornes de type automates,...)

L'UNSA demande la création d'un groupe d'utilisateurs (et pas l'expertise de son utilité qui n'est plus à démontrer...). Nous demandons par ailleurs que certains utilisateurs experts puissent être mobilisé en amont des réceptions pour vérifier la conformité d'accessibilité des produits. Une formation spécifique de ces utilisateurs pourrait être mise en œuvre afin de professionnaliser le processus.

Un calendrier de mise en accessibilité priorisant les différents logiciels existants sera annexé au présent plan avec des dates cibles de mise en accessibilité.

Le calendrier pourra être mis à jour par le COSU au fur et à mesure de la réalisation du plan ainsi que de l'identification de nouveaux outils à mettre en accessibilité.

9- FORMATION

L'UNSA demande que les formations statutaires soient rendues accessibles (suppression des termes dans la mesure du possible).

L'UNSA souhaite que l'outil oups du CMVRH soit mis en conformité dans l'année 2022.

L'UNSA demande qu'au moins deux demi-journées de formation soient consacrées à la thématique handicap dans les modules de formation initiale des écoles.

Une demi-journée sera consacrée aux notions théoriques et la seconde s'inscrira dans une démarche de sensibilisation par exemple dans le cadre de la SEEPH.

10- HANDICAP PSYCHIQUE

L'UNSA souhaite qu'une meilleure prise en compte de la dimension liée au travail dans l'apparition de troubles psychiques soit mise en œuvre.

Notamment un meilleur accompagnement de la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme accident de service.