

Edito...

Dans ce numéro du mois de mai, nous allons faire un focus sur la situation du **handicap** dans la fonction publique et notamment sur l'accord exemplaire qui a été signé entre la CFDT et le ministère de la Transition écologique en 2022 (voir page 4).

Le dialogue social dans les postes continue à se mettre en place ... et si dans une grande majorité des cas, cela se passe bien, il n'est pas inutile de rappeler que l'administration au même titre que les représentants du personnel doivent s'approprier le dialogue social au sein des nouvelles instances créées

après les élections professionnelles.

Pour rappel, une **CCL** n'est pas un CSAPE et la revalorisation du cadre salarial ne doit donc pas y être abordée ! De plus l'accord-cadre 2014 n'est plus en vigueur depuis bien longtemps et s'y référer en 2023 est détonnant !

Un autre rappel essentiel sur le **droit de grève** qui, en France, est un droit à valeur constitutionnelle. Il n'est donc ni compréhensible, ni tolérable que l'administration reproche à des agents d'exercer ce droit en leur reprochant leur manque de conscience professionnelle !

Au sommaire ce mois-ci

| | |
|-------------------------|----------|
| Edito | page 1 |
| Dossier sur le Handicap | page 2-4 |
| Journée de l'Europe | page 5 |
| L'écho des sections | page 6 |
| Billet d'humeur | page 6 |

Rédaction et conception :

Carole Barbier, Nadine Monchau

CFDT-MAE :

- ♦ 57, bd des Invalides, 75700 Paris ☎ 01 53 69 35 12
- ♦ 11, rue de la Maison Blanche, 44036 Nantes cedex 01 ☎ 02 51 77 26 19

Mail : cfdt.mae@diplomatie.gouv.fr

Site : www.cfdt-mae.fr

Twitter : [@CFDT-MAE](https://twitter.com/CFDT-MAE)

Issn 2259-6453



Le handicap, de quoi parle-t-on ?

Source : www.cfdt.fr

La **loi de février 2005** pour l'égalité des droits et des chances est le principal texte sur les droits des personnes en situation de handicap.

Elle a apporté une définition complète et spécifique du handicap. En effet, constitue la définition légale du handicap : « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Dans de multiples domaines, cette loi fixe des règles pour que ces personnes aient accès au droit commun (accessibilité des bâtiments, accès à l'école, à l'emploi, à la citoyenneté et la vie associative) et elle ouvre le droit aux compensations financières ou autres, pour faciliter l'autonomie des personnes.

Les personnes en situation de handicap sont trop souvent victimes d'a priori, de préjugés qu'il faut combattre pour que l'égalité des chances soit réelle. 80% des personnes reconnues handicapées n'ont pas un handicap visible et les formes de handicap sont multiples.

Il n'existe pas un handicap, mais des handicaps :

Le handicap moteur est le plus fréquent, mais les personnes sont rarement en fauteuil roulant (moins de

3% des personnes en situation de handicap en France). La difficulté de se déplacer, d'effectuer un geste ou de parler doit être prise en compte à tout moment, y compris pour aller à son poste de travail ou se rendre à la cantine.

Le handicap sensoriel n'est pas toujours perceptible par les autres. La perte d'audition et les troubles de la vue sont à prendre en considération en fonction du degré du handicap, mais aussi en fonction de la situation de travail.

Le handicap cognitif se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.

Le handicap psychique : Névrose, TOC, phobies, addictions, dépression, ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.

Certaines maladies (sclérose en plaques, cancer, VIH, diabète, dépression...) entraînent des déficiences ou des contraintes plus ou moins invalidantes. Lorsque l'état de la personne est suffisamment stabilisé, elle peut travailler avec un aménagement du temps de travail compatible avec la fatigue due à la maladie, ou au traitement.

La formation aux langues des signes

Le 20 mars 2023, la CFDT-MAE a demandé lors du comité social d'administration centrale (CSAC) présidée par le directeur général de l'administration que les formations à la langue des signes soient ouvertes à toutes et à tous et qu'elles ne soient pas uniquement organisées par les services accueillant des agents malentendants.

Permettre au plus grand nombre de se former à la communication non verbale, c'est permettre de garantir l'inclusivité et l'égalité pour nos collègues en situation de handicap auditif.

Dans les **services qui accueillent du public** (ERP—Etablissement recevant du public), tant en administration centrale que dans les postes (Consulat, Institut français), un **registre public d'accessibilité (RPA)** doit être mis à la disposition du public qui doit en connaître l'existence. [Ce document est obligatoire depuis le 30 septembre 2017.](#)

Il a pour objectif **d'informer** le public sur le degré d'accessibilité de l'ERP et de ses prestations. Les informations communiquées doivent être centrées sur le service rendu. Cette information est essentielle pour préparer le déplacement d'une personne en situation de handicap.



Handicap, quelles sont les obligations de l'employeur ?

Source : www.cfdt.fr

Dans la fonction publique, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) est de mise : tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein, ou leur équivalent, est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes en situation de handicap à hauteur de **6% de l'effectif total** des agents rémunérés. Cette obligation d'emploi s'impose à l'État et à ses établissements publics, aux collectivités locales, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à la Poste.

L'OETH engendre des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) qui sont les suivants (dans le privé) :

- × Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- × Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %, et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- × Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, ou au

- titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- × Les personnes mentionnées à l'article L.241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- × Les personnes mentionnées aux articles L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- × Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- × Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- × Les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH).

Il faut savoir aussi que, dans les fonctions publiques, il existe des catégories supplémentaires de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sont les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents reclassés.



Le saviez-vous ?

(Source : www.fonction-publique.gouv.fr)

Il existe des aides spécifiques pour les agents de la fonction publique, parents d'un enfant en situation de handicap. Ces prestations sont versées par l'administration dont dépend le parent.

La loi prévoit le versement de prestations dont les montants sont fixés chaque année par une circulaire interministérielle relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune.

Ces prestations pour les parents d'enfants handicapés ne sont soumises à aucune condition de ressources.

Quelles sont-elles ?

L'allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH)

Cette prestation s'adresse aux parents d'enfants de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité est de 50 % ou plus et qui perçoivent l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) versée par la CAF.

Une notification de la décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) devra être fournie.

L'allocation aux parents d'enfants handicapés n'est pas cumulable avec la Prestation de Compensation du



Handicap (PCH) prévue par la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Elle ne peut pas être attribuée lorsque l'enfant est placé en internat de manière permanente (y compris les week-ends et les congés scolaires) dans un établissement spécialisé avec une prise en charge intégrale (soins, frais de scolarité, frais d'internat) par l'État, l'assurance maladie ou l'aide sociale.

L'allocation spéciale pour jeunes adultes (au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans) atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle.

Cette prestation vise à faciliter l'intégration sociale des enfants des agents de l'État, en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique, qui suivent des études, sont en apprentissage ou suivent un stage de formation professionnelle.

Le jeune ne doit être bénéficiaire ni de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH), ni de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés

Cette prestation consiste en une participation à des frais de séjour des enfants handicapés, sans condition d'âge, séjournant dans un centre de vacances agréé spécialisé relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques.

Elle peut être versée pour une durée allant jusqu'à 45 jours par an.

La participation aux frais de séjour dans des centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais des séjours engagés par les agents de l'État pour leurs enfants ayant séjourné en centre familial de vacances agréé ou dans des établissements portant le label « Gîtes de France », dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à charge du bénéficiaire.

Lorsque les enfants sont atteints d'une incapacité au moins égale à 50 %, la limite d'âge est portée de 18 à 20 ans et aucune condition de ressources n'est exigée.

Un accord exemplaire

(Source : syndicalisme hebdo)

Remettre de l'humain au cœur du système, c'est ce que l'équipe CFDT du ministère de la Transition écologique a fait avec ce nouvel accord en faveur des agents en situation de handicap, signé en avril 2022.

Au ministère de la Transition écologique, où la moyenne d'âge avoisine les 50 ans, où l'on a dénombré 420 accidents de travail en 2021 et où les troubles de la santé mentale (burn-out, dépression...) sont en hausse depuis la crise sanitaire, la nécessité de renégocier l'accord handicap se faisait de plus en plus forte. C'est chose faite. Un accord a été trouvé en avril 2022, signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Lutter contre les préjugés

Ce texte marque un tournant dans la politique handicap du ministère grâce à des moyens humains renforcés. La CFDT a fait acter la création d'un réseau handicap national cohérent et décliné territorialement pour une meilleure inclusion et le maintien en emploi des

agents concernés. Des référents handicap sont également désignés dans chaque direction régionale. La CFDT a aussi obtenu que les encadrants reçoivent une formation obligatoire sur le sujet, avec de l'information et de la sensibilisation pour les nouveaux, l'insertion d'un volet handicap dans les modules de formation de



tous les encadrants dès 2022, une incitation des chefs de service à organiser des actions au sein de leurs équipes pour lutter contre les préjugés et un programme de sensibilisation destiné aux jurys des concours.

Sur ce dernier point, bien que le recrutement des personnes en situation de handicap par voie de concours existe déjà (avec aménagement de l'épreuve selon la nature du handicap), Christophe Chauché, négociateur CFDT, fait remarquer que « certaines administrations ne jouent pas le jeu, souvent parce qu'elles ne connaissent pas ces dispositifs d'adaptation ».

Cet accord indique donc que chaque notice de concours comportera dorénavant un volet dédié aux candidats en situation de handicap. Enfin, pour la première fois, chaque service a maintenant un objectif de recrutement de personnes en situation de handicap annuel et chiffré. Ce protocole ayant une durée de trois ans, un bilan est prévu en 2025.

L'opération DuoDay

La CFDT soutient l'opération Duo Day originale.

Déployée à l'échelle nationale depuis 2018 par le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées en lien avec un réseau d'associations partenaires, cette opération repose sur une idée simple : le temps d'une journée, un professionnel fait découvrir son poste de travail, ses missions, son environnement à une personne en situation de handicap.

Les employeurs qui souhaitent participer doivent s'inscrire en ligne sur la plateforme duoday.fr.



Les partenaires de l'opération prennent alors le relais en vue de former des duos en fonction des demandes formulées par la personne en situation de handicap. Le jour J, ils se retrouvent sur le lieu de travail du salarié volontaire pour échanger quelques heures ou une journée. Les bénéfices sont doubles : les agents rencontrent des personnes qu'ils n'auraient pas forcément croisées au travail, les personnes en situation de handicap découvrent un environnement professionnel qu'elles n'auraient sans doute pas pu appréhender autrement.

Des propositions de stages ou d'embauche sont même parfois conclues à l'issue de cette journée. En 2021, 9 000 employeurs et plus de 17 000 duos étaient inscrits sur la plateforme.

9 mai, journée de l'Europe

L'Europe, la solution pour un avenir commun



Le samedi 9 mai, l'Europe a été célébrée dans les 27 États membres de l'Union européenne. Pour la CFDT, commémorer le texte fondateur de la construction européenne, avec la Déclaration de Schuman de 1950, est l'occasion d'en rappeler les acquis. L'Europe a permis de garantir la paix, la démocratie et le progrès social sur notre continent

La CFDT reste plus que jamais convaincue que l'Europe n'est pas le problème mais la solution. C'est à l'échelle européenne que des défis, tels la transition énergétique et écologique, le développement d'une politique industrielle renouvelée ou celui d'une économie de la connaissance, peuvent être relevés.



L'écho des sections

Madagascar

Une décharge partielle (10%) d'activité a été délivrée au secrétaire adjoint de la section de Madagascar à partir du 1^{er} septembre 2023.

Cameroun

Un CSAPE s'est déroulé le 22 mai. De nombreux points devaient être abordés comme entre autres l'évaluation des agents, la question des fiches de postes, la formation des élus en CSAPE.

Tunisie

Un CSAPE s'est tenu la semaine dernière dans le respect des textes cette fois. Les représentants du

personnel ont, dans leur déclaration liminaire, rappelé que l'exercice du droit syndical doit s'appliquer sans aucune réserve.

Missions

La CFDT-MAE va se rendre en Turquie début juin afin de former ses élus en CSAPE et en CCL. Une autre mission est prévue en Côte d'Ivoire début juillet pour former les élus au dialogue social et, nous l'espérons, mettre en place une section syndicale à Abidjan.

D'ici la fin de l'année, au programme prévisionnel des missions : le Cameroun, la Tunisie.

Billet d'humeur

Une histoire d'amour intersyndicale en devenir...

Il est communément admis que l'amour commence toujours par la haine. Les couples célèbres sont les plus anodins au départ.

Une idylle énigmatique se noue depuis quelques années près de l'Equateur, plus précisément au Cameroun. Deux syndicats coulent un imparfait amour depuis maintenant de nombreuses années ...

Je ne t'aime pas, moi aussi.

A l'image des couples traditionnels, ces entités entretiennent des relations empreintes de hauts et de bas, à l'envers du « je t'aime, moi non plus » gainsbourgeois.

Tenez, le 1^{er} mai dernier, devant l'ensemble du personnel de l'Institut français, une voix autorisée n'a pas trouvé meilleure occasion pour exprimer son dépit amoureux qu'en se plaignant avec véhémence du fait que son partenaire a ignoré son existence.

Un autre épisode de ce parcours sentimental chaotique a eu lieu lors du premier rendez-vous du CSAPE à Yaoundé. Une des parties ayant eu l'imprudence de constater que le processus d'évaluation annuelle du personnel se faisait à fréquence irrégulière, l'autre partie confondait dispositions théoriques et pratique effective et concluait hâtivement qu'il n'y avait pas de problème. On en serait resté là, sans l'intervention inopinée d'une victime de ce dysfonctionnement qui ramena une sérénité précaire au sein de ce duo antagoniste.

Jusqu'à la prochaine échauffourée ? Ah, ces histoires d'amour qui commencent mal.... Affaire à suivre ...