

HANDICAP



SITUATION DE HANDICAP ET VIE PROFESSIONNELLE



**Les aides
proposées**

**Accord Handicap
au niveau
MEFSIN pour la
période 2024-
2026**

**Les
revendications
de la CGT**

SOMMAIRE



SITUATIONS DE HANDICAP 05

REPÈRES JURIDIQUES 06

LES AIDES PROPOSÉES AUX AGENTS 07

ACCESSIBILITÉ AUX AIDES 09

RÔLE DU MILITANT 10

ACCORD HANDICAP AU NIVEAU MEFSIN 12

AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR LA CGT 13

LEVIERS D'ACTION PAR RAPPORT À L'ACCORD 14

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE 16

LES REVENDICATIONS DE LA CGT 17

L'INCLUSION NUMÉRIQUE : UNE PRIORITÉ 18

LES PROPOSITIONS DE LA CGT 19

PERSPECTIVES 25

LES CONTACTS, INFOS, RÉFÉRENCES 28



EDITORIAL

La notion de situation de handicap remplace de plus en plus les termes "agent-e handicapé-e". En effet, la situation de handicap correspond à des réalités multiples et individuelles qui impactent la vie professionnelle des agents-es concerné-es et l'environnement professionnel (collectif de travail, hiérarchie, formation, équipement informatique...).

Dans ces conditions, cette publication vise à actualiser les connaissances des militants sur le sujet et à constituer un outil destiné à apporter une aide aux personnes confrontées directement ou indirectement à une situation de handicap. Il ne s'agit donc pas d'un guide pratique exhaustif relatif au handicap.

Le handicap étant la première cause de discrimination signalée, il est important pour les militants de la CGT de connaître les droits existants et les leviers qui permettent de les utiliser.

Cependant, un dispositif juridique et l'application effective des droits existants ne suffisent pas : l'évolution du contexte économique, juridique et social notamment la réforme des retraites et la création de France-Travail impliquent l'élaboration d'une stratégie revendicative afin de maintenir et renforcer les droits existants et surtout éviter une remise en cause des principes d'égalité des personnes handicapées ou en situation de handicap par rapport aux individus qui seraient classés "valides".

Avant d'indiquer des repères juridiques concernant des situations de handicap, il convient de définir le handicap :

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 dispose "Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 trouble de santé invalidant".

Cette définition légale traduit la diversité et la graduation des situations de handicap : la réponse apportée à une personne en situation de handicap devra être personnalisée, proportionnée à ses besoins et à ses souhaits et correspondre à l'environnement professionnel de l'intéressé-e.

SITUATIONS DE HANDICAP ET CONTEXTE PROFESSIONNEL

4

La loi de transformation de la fonction publique a profondément modifié les conditions de travail des agents : suppression des comités hygiène sécurité conditions de travail (CHSCT), instauration des comités sociaux d'administration (CSA), instauration des lignes directrices de gestion (LDG) et suppression du paritarisme (commissions administratives paritaires (CAP) concernant le déroulement des carrières des agents (mutations, promotions, formation...)

En conséquence, l'isolement des agents est accentué et les organisations syndicales sont écartées des décisions individuelles les concernant sauf en cas de sanction disciplinaire. La généralisation du télétravail à la suite du COVID a renforcé la solitude des agents notamment ceux en situation de handicap ou de vulnérabilité.

En effet, la frontière est parfois à peine perceptible entre une situation de handicap liée à un handicap visible et/ou invisible et une situation devenue situation de handicap en raison d'un contexte medico-social évolutif inhérent à un environnement professionnel défavorable (collectif de travail éclaté, pratiques managériales inappropriées, surcharge de travail...). En outre, les conséquences de la crise provoquée par le COVID 19 notamment COVID long et le report de l'âge légal de la retraite à 64 ans risquent d'augmenter les situations de handicap. Un tel contexte affecte la santé mentale des agents, une personne sur huit serait concernée en France. La santé mentale fragilisée précède ou aggrave toute situation de mal-être au travail et peut aboutir à une situation de handicap qui ne concerne pas uniquement les agents ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ainsi, il est important d'identifier les éléments qui créent la situation de handicap au-delà des critères objectifs tels que la maladie et/ou le handicap visible et/ou invisible avec ou sans RQTH.



REPÈRES JURIDIQUES

La loi du 10 juillet 1987 instaure l'obligation d'emploi de travailleur-ses handicapé-es à hauteur d'au moins 6% des effectifs totaux de l'entreprise (pour les établissements d'au moins 20 salarié-es).

Création de l'Association de gestion pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), organisme paritaire gérant les contributions financières versées par les entreprises ne respectant pas l'obligation des 6% pour promouvoir et accompagner l'insertion des travailleur-ses handicapé-es. Durant cette période, l'employeur public n'est pas concerné par une contribution financière...

La loi du 11 février 2005 : "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées".

Article 47 de la loi précitée prévoit une obligation d'accessibilité numérique des services de communication publique en ligne des services de l'état, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent.

Création en 2006 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapé-es dans la fonction publique (FIPHFP), gérant les contributions financières des employeurs publics ne respectant pas l'obligation des 6%, financement par le FIPHFP de l'insertion et du maintien dans

l'emploi des travailleur-ses handicapé-es du secteur public.

La loi du 7 octobre 2016 étend le périmètre de l'obligation d'accessibilité aux services de communication au public en ligne à des organismes délégataires d'une mission de service public. La loi du 7 octobre 2016 indique, de façon explicite, que l'accessibilité concerne les sites internet, intranet, extranet, les applications mobiles, les progiciels, et le mobilier urbain numérique.

Les outils informatiques et numériques utilisés par les agents publics sont donc clairement soumis à l'obligation d'accessibilité numérique. Le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) est une obligation légale depuis le mois de mai 2011, applicable aux logiciels métiers.

Le décret n°2019-768 du 24 juillet 2019 précise le cadre de l'accessibilité numérique fixé par l'article 47 de la loi Handicap du 11 février 2005 (soit 14 ans après la loi).

Directive (UE) 2019-882 du 17 avril 2019-exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

Retard de la France pour transposer la directive précitée : la transposition aurait dû intervenir au plus tard le 28 juin 2022 ; l'effectivité est fixée le 28 juin 2025.

LES AIDES

Des interlocuteurs et des dispositifs permettent aux agents du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN) de bénéficier d'une aide lorsqu'ils sont confrontés à une situation de handicap. Les informations relatives au handicap sont disponibles sur les sites des administrations. Cependant, elles demeurent souvent inaccessibles ou peu utilisées par les intéressé-es en raison des difficultés pour les adapter à une situation individuelle.

Dans ces conditions, il est import-

ant de rappeler ce qui existe au niveau du MEFSIN.

Les interlocuteurs compétents en matière de handicap sont les suivants :

>> Le référent handicap de la direction : au sein du service des ressources humaines (RH), il est le relais de proximité ;

>> Le médecin du travail : il agit en toute indépendance en respect-

Le militant syndical voire le collègue est le premier contact susceptible d'être à l'écoute d'un agent en situation de handicap.



ant le secret médical. Il peut proposer des aménagements du poste de travail et formalise les prestations individuelles spécifiques ;

>> La Mission Handicap : mission.handicap@finances.gouv.fr

Les aménagements de poste et les prestations individuelles

Les aménagements de poste destinés à compenser la situation de handicap (matériels spécifiques, logiciels, synthèse vocale...) au niveau professionnel relèvent de la direction pour les agents de la DGFIP, de la DGDDI et de l'INSEE et de la Mission Handicap pour les agents d'une direction d'administration centrale et de la DGCCRF.

Les prestations individuelles sont les suivantes :

>> Transports spécialisés : 1 aller-retour/jour domicile-travail pour les personnes handicapées moteurs dont la gravité du handicap ne permet pas la conduite de véhicules y compris aménagés et en l'absence de transports en commun accessibles ;

>> Financement du reste à charge après remboursement des organismes sociaux

pour l'acquisition de prothèses auditives, orthopédiques ou de fauteuil roulant ;

>> Aide à l'aménagement spécifique des véhicules ;

>> Rémunération des auxiliaires de vie sur le lieu de travail ;

>> Financement des opérations d'accessibilité immobilières de faible importance (maximum 10 000 euros TTC).

Les conditions d'obtention

Les aides délivrées par la Mission Handicap sont destinées aux titulaires ou contractuels en activité, à l'exclusion :

>> Des agents en congés de longue maladie ou longue durée sauf date de reprise certaine ;

>> Des agents à moins de 6 mois du départ à la retraite ;

>> Soumises à la présentation d'un justificatif administratif de reconnaissance du handicap : (RQTH, carte d'invalidité, allocation adulte handicapé...);

>> conditionnées à l'avis du médecin du travail.

Les demandes de prestation sont transmises à la Mission Handicap par le référent handicap local.

Toute aide financière de la Mission Handicap est soumise à un accord préalable.



ACCESSIBILITÉS AUX AIDES

Les agents confrontés directement ou indirectement à une situation de handicap ne sont pas toujours en mesure de distinguer les leviers à mettre en oeuvre pour résoudre une situation qui n'est pas automatiquement caractérisée : si la RQTH est censée encadrer la vie professionnelle d'un agent (recrutement avec ou sans concours, aménagement de poste, formation adaptée au handicap, mutation...), elle n'est pas obligatoire. En outre, elle ne recouvre pas toutes les situations de handicap notamment celles qui surviennent au cours de la carrière (pathologie évolutive, accidents...). La situation de handicap ne sera pas automatiquement reconnue par l'agent concerné et/ou la hiérarchie et le collectif de travail. Parfois, une insuffisance professionnelle pourra être invoquée avec ses conséquences (sanction disciplinaire, refus de promotion...) Dans ces conditions, l'information de l'agent concerné est déterminante : elle conditionnera les leviers à ac-

tionner et surtout permettra de recueillir son accord : toute démarche effectuée sans l'accord de celui-ci est vouée à l'échec.

Les interlocuteurs sont multiples même si le référent handicap est le relais de proximité. Il n'a pas une fonction dédiée uniquement au handicap et le médecin du travail dont l'avis conditionne les aménagements de postes est très sollicité en raison de la diminution des effectifs de la profession et des réorganisations de service qui engendrent des situations individuelles ou collectives de détresse. Ainsi, le rôle de prévention du médecin du travail est réduit au profit du règlement de situations ponctuelles urgentes.

Le cadre juridique nécessite une interprétation non restrictive afin de permettre une application appropriée à la situation individuelle et à l'environnement professionnel de la personne concernée.

Les difficultés pour connaître les possibilités d'aides et l'application des dispositifs existants

L'obtention des aides proposées aux agents en situation de handicap implique généralement une RQTH alors que celle-ci n'est pas obligatoire. Les préconisations du médecin du travail notamment pour les aménagements de poste ne s'imposent pas à l'employeur. En conséquence, l'application des dispositions juridiques concernant les personnes en situation de handicap demeure restrictive, la RQTH étant obtenue après traitement du dossier de l'agent par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). En outre, le traitement du dossier se situant au niveau départemental, l'agent peut obtenir un taux de reconnaissance de 80% ou de 50% à 80% pour une situation de handicap similaire selon son lieu d'affectation et de domicile, ce qui implique une différence de traitement au niveau des droits.

RÔLE DU MILITANT

Face à une situation de handicap, le militant peut être démuni : il convient d'identifier une personne en situation de handicap, de l'approcher et la convaincre d'analyser sa situation pour l'améliorer. Parallèlement, la personne en situation de handicap ne sera pas toujours en mesure d'exprimer ses besoins au niveau professionnel en raison d'un manque d'information concernant ses droits, de la crainte d'être stigmatisée en révélant les difficultés liées à son handicap surtout s'il s'agit d'un handicap invisible. Le médecin du travail est l'interlocuteur compétent pour établir un diagnostic de la situation de handicap, conseiller et orienter l'agent concerné et proposer une aide ou un aménagement de poste en fonction des dispositifs existants et de l'environnement professionnel.

10

Le rôle du militant sera d'être à l'écoute de la personne concernée, de l'informer de ses droits (cf 2-repères juridiques et 3- les aides proposées) et au-delà de l'application stricte du cadre juridique et des dispositifs existants, il devra lui signaler les possibilités d'obtenir des améliorations de ses conditions de travail par le dialogue social entre l'administration et les organisations syndicales notamment la CGT qui a des revendications spécifiques pour toutes les personnes en situation de handicap RQTH ou non, le plus important étant de sortir de l'isolement et d'identifier les éléments qui créent la situation de handicap afin d'y remédier.

Après avoir délivré toutes les informations utiles à l'agent concerné, le militant devra suivre l'évolution de sa situation de handicap sans s'imposer à lui et surtout sans manifester de compassion : la personne en situation de handicap a sa dignité, ses peines et aussi ses joies à l'instar des personnes valides. L'environnement professionnel (hiérarchie, collectif de travail, locaux, matériel informatique...) ne peut pas être dissocié de la situation de handicap.



Selon le contexte professionnel local, des aides et des solutions pourront être proposées à l'agent en situation de handicap dont la compatibilité avec les fonctions exercées devra être étudiée pour

être compensée afin d'assurer son maintien dans l'emploi : la hiérarchie voire le collectif de travail pourrait invoquer une insuffisance professionnelle ou un comportement inapproprié de l'agent concerné.

L'implantation géographique du service et la configuration des locaux devront être pris en considération pour l'aménagement du poste de travail. En l'absence d'une RQTH, il sera

difficile d'obtenir des prestations telles que transport spécialisé et aménagement de véhicule mais l'accessibilité batimentaire des locaux recevant du public demeure une obligation légale.

L'empathie de la hiérarchie et du collectif de travail est déterminante surtout pour les handicaps invisibles et les situations de handicap évolutives : un aménagement d'horaires, des autorisations d'absence pour effectuer des soins ou l'achat d'un équipement spécifique

(fauteuil ergonomique, écran adapté...) peuvent résoudre la situation de handicap d'un agent qui n'a pas l'obligation d'obtenir une RQTH.

Le médecin du travail peut aider à la prise de décision sous réserve de sa disponibilité et de sa proximité. Le référent handicap, les représentants du personnel et le militant syndical

devraient être en mesure d'intervenir rapidement pour résoudre

une situation qui ne nécessite pas un aménagement complexe.

Importance du contexte professionnel local.

La formation professionnelle des managers et des collectifs de travail concernant les situations de handicap et les modalités d'inclusion professionnelle s'avère indispensable. L'IGPDE propose des formations en ligne destinées spécifiquement aux managers et aux agents. Le MEFSIN organise des journées de sensibilisation. Les écoles administratives accueillent des agents RQTH et consacrent désormais un temps de scolarité au handicap. Néanmoins, il existe des inégalités de traitement des situations de handicap au niveau régional, des directions du MEFSIN et la région parisienne concentre les financements des prestations liées au handicap (aménagement informatique et accessibilité batimentaire).



ACCORD HANDICAP

Accord Handicap au niveau MEFSIN pour la période 2024-2026

L'accord handicap relatif à la mise en œuvre de mesures complémentaires et nouvelles pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers sur la période 2024-2026 introduit des mesures nouvelles par rapport aux dispositifs mis en place lors du précédent plan d'action triennal 2020-2022.

Il s'agit notamment des mesures suivantes :

>> Accompagner les encadrants ou les collectifs de travail par un prestataire extérieur spécialisé.

>> Déployer une plate-forme IN-FO-Handicap.

>> Élaborer un guide d'accueil des agents en situation de handicap par la mission Handicap.

>> Mettre à disposition des fiches d'information pour les encadrants

>> Expérimenter que la promotion des agents en situation de handicap qui ne peuvent, du fait de ce handicap, effectuer une mobilité géographique puisse être réalisée sans impliquer une telle mobilité.

L'accord prévoit également des aides matérielles, des soutiens psychologiques et des prestations individuelles matérielles (prothèses auditives, aménagement de véhicules...) pour compenser le handicap et favoriser l'inclusion des agents en situation de handicap.



Amendements proposés par la CGT

Si les mesures introduites ou les améliorations des dispositifs existants comportent des éléments positifs, l'accord n'apporte pas de mesures nouvelles pour des domaines essentiels : télétravail et accessibilité numérique en particulier pour les logiciels métiers.

La CGT avait proposé les amendements suivants :

Encourager le passage de concours externes en développant l'information et la communication lors de l'ouverture des concours et à l'occasion des forums et des salons sur les possibilités d'adaptabilité des épreuves.

Amendement retenu sur le fond.

Adapter les conditions de la formation initiale : prise en compte des prescriptions du médecin du travail pour l'adaptation de la scolarité et des modules de formation y compris auxiliaires de vie...cette mesure inhérente au recrutement des personnes en situation de handicap était souvent ignorée voire refusée alors qu'elle est obligatoire dès lors que la personne concernée a été embauchée.

Amendement retenu sur le fond.

S'agissant du télétravail :

Les différents lieux d'exercice du télétravail (domicile, tiers lieux) doivent bénéficier d'aménagements identiques à ceux du lieu d'affectation ;
Possibilité de déroger au plafond hebdomadaire de télétravail (+3 jours) pour une durée correspondant à la RQTH en cas de possession de celle-ci et non pour 6 mois renouvelables.

Ces deux amendements concernant le télétravail n'ont pas été retenus alors que la CGT souhaitait obtenir un égal accès au télétravail pour les personnes en situation de handicap, par exemple le refus de fournir un équipement informatique

sur le lieu de télétravail identique à celui du lieu d'affectation écarte automatiquement les déficients visuels, l'obligation de renouveler tous les six mois une demande de dérogation au plafond hebdomadaire constitue une contrainte lourde pour les personnes souffrant d'un handicap permanent ou évoluant défavorablement avec le risque de se retrouver prématurément en invalidité ou en difficulté pour consulter un médecin du travail dans les délais impartis :

Mise en accessibilité numérique des progiciels : l'accès à toutes les fonctionnalités des logiciels professionnels est indispensable à l'exercice des missions en autonomie, à l'exercice du droit à la mobilité géographique et fonctionnelle ainsi qu'à la possibilité de promotion. Un programme de mise en accessibilité sera donc enclenché. Les logiciels et les handicaps concernés seront déterminés en concertation lors du 1er semestre 2024.

Cet amendement n'a pas été retenu alors que l'obligation légale de mise en conformité au RGAA (Référentiel général d'accessibilité pour les administrations) de l'environnement informatique y compris des logiciels métiers existe depuis le mois de mai 2011. Le rejet est à la fois illégal et indéfendable dans un contexte où le gouvernement actuel et nos ministres poussent l'informatisation à outrance ;

Suppression du paragraphe « Favoriser la déclaration du handicap » : en effet, la CGT s'oppose à une RQTH qui conditionnerait les aménagements et affaiblirait le secret médical vis à vis de l'employeur. En outre, la CGT ne souhaite pas l'émergence d'une RQTH obligatoire à l'image de France-Travail qui va enfermer les travailleurs ayant une RQTH dans un marché parallèle de l'emploi adapté avant de reconnaître les qualifications et les compétences.

Cet amendement n'a pas été retenu.

Les leviers d'action par rapport à l'accord handicap

La CGT a décidé de signer cet accord car, même s'il se limite à officialiser des mesures déjà existantes mais plus ou moins appliquées notamment aménagement de la scolarité à la situation de handicap, aménagement des postes sur le lieu de travail et formation des managers et des collectifs de travail, il laisse entrevoir des possibilités d'actions et de revendications que la CGT doit saisir.

L'accord handicap peut constituer un outil pour les militants confrontés à une situation de handicap : il liste effectivement des mesures plus ou moins appliquées actuellement qui sont souvent méconnues et mentionne des moyens pour les promouvoir : déploiement d'une plate-forme INFO-Handicap, élaboration d'un guide d'accueil des agents en situation de handicap et expérimentation de la promotion sur place des agents en situation de handicap qui ne peuvent du fait de ce handicap, effectuer une mobilité géographique.

Il appartient à la CGT et aux militants de vérifier la mise en œuvre de ces moyens et leur efficacité lors du suivi des dossiers individuels des agents concernés et de s'appuyer sur cet accord signé par Bercy pour l'obtenir.

S'agissant des amendements proposés par la CGT et non retenus, il convient d'adopter une stratégie syndicale particulièrement offensive.

L'accord Handicap prévoit de « Favoriser la déclaration du handicap » : cette disposition soulève des interrogations par rapport aux préconisations du médecin du travail et la responsabilité de l'employeur dès lors qu'il ne respecte pas ces préconisations. La déclaration RQTH n'étant pas obligatoire, les mesures préconisées par le médecin du travail doivent être suivies par l'employeur sous peine

de voir sa responsabilité engagée y compris pour les aménagements de postes. Ainsi, la mention « Favoriser la déclaration du handicap » n'est pas justifiée juridiquement. La déclaration RQTH relève d'une décision individuelle libre de la personne concernée indépendamment d'une demande d'aménagement de poste préconisée par le médecin du travail. La CGT veillera à l'inclusion professionnelle de tout agent RQTH ou non et au respect des mesures préconisées par les médecins du travail au niveau collectif et individuel.

Le télétravail est désormais une organisation du travail qui se généralise. Le droit de bénéficier du télétravail dès lors que les tâches sont compatibles avec ce mode d'organisation est reconnu. Cependant, l'agent en situation de handicap doit pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste sur son lieu de télétravail identique à celui qui lui a été attribué sur son lieu de travail en raison de son handicap. A défaut, l'agent en situation de handicap subit une discrimination pour l'accès au télétravail. Les conséquences de cette discrimination ont été préjudiciables aux agents concernés durant la période de pandémie du COVID : des journées de congé ont été prélevées alors que ces agents n'avaient pas la possibilité d'accéder au télétravail à l'instar de leurs collègues.

Dans ces conditions, il s'agit d'une discrimination à l'égard des agents en situation de handicap notamment les déficients visuels qui se trouvent dans l'impossibilité d'accéder librement au télétravail en l'absence de logiciels adaptés sur un poste dédié à leur lieu de télétravail. La CGT saisira la mission Handicap pour toute demande de télétravail qui serait refusée en raison de cette discrimination.

Parallèlement, la durée du système dérogatoire au plafond hebdomadaire de télétravail (+3 jours), actuellement de 6 mois renouvelable doit être alignée sur la durée de validité de la RQTH afin d'éviter une contrainte lourde pour les agents concernés et le risque de ne pas respecter les délais impartis en raison des difficultés pour consulter un médecin du travail. Cela n'implique pas un isolement ou un manque de suivi médical, l'agent ayant toujours la possibilité de consulter librement un médecin du travail.



ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE



16

30% de la population française est actuellement écartée du numérique (environnement géographique, raisons financières, obstacles culturels...). Une personne sur deux n'a pas accès au numérique au niveau mondial. La fracture numérique est une réalité.

Au niveau ministériel, la fracture numérique se traduit par une inégalité d'accès au service public pour les usagers (impossibilité d'effectuer des démarches en ligne alors qu'il n'existe pas d'alternative) et les agents en situation de handicap sont exclus de fait de certaines formations et/ou de certaines fonctions en l'absence de logiciels métiers adaptés à leur situation de handicap malgré une obligation légale depuis mai 2011.

Si la révolution numérique est incontournable, la crise sanitaire de la Covid 19 a accéléré la transformation numérique en favorisant une société sans contact dans laquelle les ressources et les outils en ligne se développent de manière exponentielle. Dans ce contexte, il est impératif de permettre aux personnes en situation de handicap, de pouvoir se former, travailler, effectuer des démarches administratives et exercer une profession comme tout individu, y compris à distance et sans assistance.

Toutefois, sur les 250 démarches administratives les plus utilisées par les français, seules 15% respectent les normes d'accessibilité. Le 6 septembre 2021, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a revu à la baisse, de 80% à 39%, son objectif de rendre les démarches numérisées accessibles aux personnes en situation de handicap à la fin de l'année 2022. En 2023, la situation a peu évolué. Au-delà des impacts budgétaires régulièrement invoqués, il s'agit avant tout d'une volonté politique de réaliser ou non l'inclusion sociale et professionnelle d'une partie non marginale de la population, à savoir 12 millions de personnes dont 2 millions de déficients visuels qui étaient parfaitement autonomes avant la révolution numérique. Face à ces usagers démunis, des agents de la fonction publique en situation de handicap ne sont pas en mesure d'exercer pleinement leurs missions en l'absence de logiciels métiers adaptés.

UN COMBAT SYNDICAL À MENER

L'accessibilité numérique doit être reconnue comme un droit fondamental pour les usagers et les agents en situation de handicap dans le cadre de l'exercice de leurs missions. En conséquence, il convient d'assurer l'égalité de traitement des usagers et l'égalité des agents en situation de handicap par rapport aux autres agents.

L'accord Handicap de la fonction publique devrait impérativement comporter des dispositions sur la mise en œuvre de l'accessibilité numérique conformément aux obligations légales qui existent depuis le mois de mai 2011. La CGT poursuivra son action pour réclamer un calendrier des mises en accessibilité des logiciels métiers dès le premier semestre 2024. Les syndicats CGT du MEFSIN s'engageront dans la défense des cas individuels portés à leur connaissance pour obtenir les aménagements de poste préconisés par les médecins du travail.

Si la CGT demande un programme de mise en accessibilité des logiciels et une détermination des handicaps concernés dès le premier semestre 2024, c'est en raison de la situation d'urgence dans laquelle se trouvent des agents de plus en plus pénalisés au niveau du déroulement de leur carrière, de leur formation, de leur mobilité voire de leur vie privée. En effet, plus de 15 ans après la loi n°2005-102 du 11 février 2005, la circulaire ministérielle du 17 septembre 2020 souligne « Seules 13% des 250 démarches administratives en ligne les plus utilisées par les français prennent en compte l'accessibilité. La Commission européenne place la France au 19ème

rang sur les 27 pays de l'UE pour l'accessibilité de ses services publics en ligne. » Face à ces usagers démunis, les agents en situation de handicap se trouvent également dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en raison de l'absence d'alternative à la dématérialisation et de l'incompatibilité des logiciels métiers avec leur handicap.

En septembre 2021, la France a été appelée par l'Organisation des Nations Unies à respecter les engagements pris lors de la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et, pour y parvenir à modifier sa conception du handicap. La

France a été mise en demeure par la Commission européenne car elle a passé la date butoir de transposition de la Directive (UE) 2019-882 du 17 avril 2019-exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services, fixée au 28 juin 2022.

Ces rappels à l'ordre, qui stigmatisent notre pays sur la scène internationale, font suite à l'intervention de la Défenseure des droits, Claire HEDON, soulignant les « écarts importants » entre l'ambition affichée du Gouvernement et l'effectivité de la mise en œuvre des droits. En ratifiant la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées en 2010, la France s'est engagée à garantir leur effectivité. Pourtant, 10 ans plus tard, le Défenseur des droits publie un rapport qui pointe des lacunes persistantes (cf. rapport du Défenseur des droits, prédécesseur de Madame Claire HEDON, « Dématérialisation des services publics et inégalités d'accès aux droits »).

Les revendications de la CGT

INCLUSION NUMÉRIQUE : UNE PRIORITÉ

18

L'inclusion numérique doit être une priorité dans les luttes syndicales. Un sursaut s'impose donc pour :

- créer une société numérique inclusive en tenant compte des vulnérabilités ;
- développer de nouveaux marchés en veillant à ce que la relance profite à tous ;
- œuvrer pour faire de l'Union européenne (UE) un territoire souverain fondé sur des valeurs.

Cette mobilisation implique l'adoption d'une loi ambitieuse consacrée à l'accessibilité numérique transposant l'ensemble des dispositions de la directive 2019-882 relative à l'accessibilité des produits et services, en veillant à les compléter en tant que de besoin (inclure notamment les logiciels métiers).

Cette transposition s'impose afin de garantir l'inclusion numérique des personnes en situation de handicap. La loi nouvelle devra se référer aux enjeux concernés : inclusion des personnes en fracture numérique, ac-

cès à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi, accès aux soins, liberté d'exercer sa profession en rendant accessible tous les outils et logiciels nécessaires à l'exercice de cette profession, création d'emplois d'avenir pour assurer l'inclusion et la souveraineté numérique.

En raison de l'échec incontesté de la loi de 2005 nuisant gravement à 20% des français, la CGT demande aux administrations de respecter l'obligation légale du RGAA qui existe depuis le mois de mai 2011. En outre, 50% des personnes handicapées visuelles sont sans emploi à cause de l'inaccessibilité numérique alors que le taux de chômage est de l'ordre de 19% pour les travailleurs handicapés (tous handicaps confondus), soit le double de la moyenne nationale. À ce chiffre alarmant, s'ajoute le fait que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté deux fois plus vite que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi ces dernières années (+46% entre 2012 et 2016, selon l'Agefiph et le FIPHFP). Cette situation s'explique, notamment, par le fait que ces demandeurs d'emploi ne peuvent pas utiliser les logiciels des entreprises et des administrations

Il est urgent de mettre en œuvre un plan d'action d'envergure : la CGT formule dix propositions opérationnelles organisées autour de deux axes :

1) Profiter de la transposition en droit français de la directive 2019-882 « relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services » pour réviser en profondeur le dispositif législatif actuel ;

2) Renforcer l'ambition de la France autour d'un « numérique responsable », créateur d'opportunités pour tous.

Axe 1-Réviser en profondeur le dispositif législatif actuel afin de le rendre opérationnel et efficient.

La réglementation actuelle :

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la

participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a, notamment créé l'obligation d'accessibilité numérique.

L'État, les collectivités territoriales et les entreprises sont soumis à cette obligation.

Il leur appartient d'évaluer leurs services

et outils de communication en ligne afin de vérifier leur niveau d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, de mettre en ligne une « déclaration d'accessibilité » et de veiller à améliorer l'accessibilité de leurs services et outils destinés au public et à leurs employés.

Le processus d'évaluation :

En application de la loi, l'évaluation de l'accessibilité numérique est guidée par le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA également décliné pour les administrations). Il s'agit d'un système de référence basé sur les normes internationales WCAG (Web Content Accessibility Guidelines). Pour con-

Les propositions de la CGT



server une correspondance la plus correcte possible avec les normes européennes et internationales de référence en accessibilité numérique, une version 4.1 du RGAA a été publiée le 16 février 2021.

Le RGAA exempte de l'obligation d'accessibilité les contenus les plus anciens et prévoit des dérogations pour « charge disproportionnée »

Malheureusement, ces dispositions visant des situations marginales, sont largement utilisées par des organismes publics et des administrations notamment, le ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN), le ministère de la Transformation de la Fonction Publique, Légifrance, la Cour des Comptes. Ce constat a été effectué par le Centre d'évaluation et de recherche sur les technologies pour les aveugles et les malvoyants (CERTAM). Il relève également un recours abusif et parfois fantaisiste de la dérogation pour charge disproportionnée. Les audits de ces organismes et administrations, lorsqu'ils sont réalisés, suscitent de sérieuses interrogations.

Proposition n°1 : Améliorer la transparence des déclarations d'accessibilité en publiant les audits de conformité.

Pour une meilleure transparence des déclarations d'accessibilité, il semble indispensable de disposer systématiquement des audits de conformité ou d'exiger leur réalisation au cas où ils seraient inexistantes.

Pour les organismes publics, toute personne peut certes demander communication des audits de conformité dans le cadre des dispositions du code des relations entre le public et l'administration relatives à l'accès aux documents administratifs mais malgré cette obligation légale, l'obtention de ces audits est souvent très laborieuse (temps et énergie du demandeur...)

En revanche, ces dispositions font parfois l'objet de dérogations. Il est donc nécessaire qu'à l'occasion de la publication d'une nouvelle version du RGAA, tous les organismes

publics ou privés concernés par l'application de l'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 se voient imposer de mettre en ligne l'audit d'accessibilité sur lequel se fonde leur déclaration d'accessibilité. Cette mise en ligne devra s'effectuer dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable.

L'article 6 du décret du 24 juillet 2019 prévoit que la déclaration d'accessibilité doit comporter certaines mentions dont les moyens mis à la disposition des utilisateurs du service de communication en ligne, pour signaler à la personne responsable de ce service les difficultés d'accessibilité qu'ils ont rencontrées ainsi que les voies de recours applicables.

Proposition n°2 : Mettre en place une autorité de contrôle et de sanction dotée de moyens pour agir

Dans son rapport Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics, le Défenseur des droits demandait en 2019 « que soit désignée une autorité ad hoc, techniquement compétente, chargée du traitement des plaintes et de leur centralisation, du contrôle de la conformité aux normes d'accessibilité des sites des organismes publics et de leur labellisation ».

Cette demande a été réitérée dans son rapport de juillet 2021 :

Recommandation 59 : Rendre effective l'accessibilité des sites internet, publics et privés, et instaurer un véritable dispositif de contrôle de conformité de ces sites aux règles d'accessibilité, assorti de sanctions dissuasives.

La CGT souhaite que tout manquement constaté relatif aux obligations légales d'accessibilité y compris des logiciels soit sanctionné à l'instar de l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap, l'accessibilité des logiciels métiers étant indispensable à l'employabilité des personnes souffrant de l'exclusion numérique.

La directive « exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services » prévoit à cet égard : « (...) Lors du traitement de plaintes en matière d'accessibilité, les États membres devraient se conformer

au principe général de bonne administration et, en particulier, à l'obligation des fonctionnaires de veiller à ce qu'une décision soit prise pour chaque plainte dans un délai raisonnable ». (cf.Considérant 95)

Actuellement, la loi française sanctionne uniquement le non-respect des obligations déclaratives relatives à l'accessibilité. Le montant de l'amende prévue est très faible : « 1°) 2000 euros pour les communes de moins de 5000 habitants, leurs groupements de moins de 5000 habitants, les établissements publics exclusivement rattachés à un de ces groupements ou communes, ainsi que pour les opérateurs économiques mentionnés à l'article L.1411-1 du code général des collectivités territoriales au titre du service public qu'ils leur délèguent ; 2°) 20 000 euros pour les personnes autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent ».

Ces montants sont loin d'être dissuasifs.

Proposition n°3 : Durcir les sanctions encourues pour non-respect des obligations déclaratives relatives à l'accessibilité numérique

Pour rendre la loi opérationnelle, la CGT propose de durcir sensiblement les sanctions actuelles pour non-respect des obligations déclaratives (mention en page d'accueil, absence de déclaration d'accessibilité, schéma pluriannuel de mise en accessibilité).

Le montant des amendes encourues par l'État et les collectivités territoriales pour défaut de déclaration d'accessibilité doit être a minima triplé.

Proposition n°4 : Sanctionner de manière spécifique le défaut d'accessibilité numérique

La CGT propose de sanctionner le défaut d'accessibilité selon le même

mode opératoire. Cela nécessite de compléter l'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 qui ne sanctionne que le défaut de déclaration et non le défaut d'accessibilité.

Des amendes dix fois supérieures à celles prévues pour défaut de déclaration d'accessibilité devraient être envisagées. L'objectif est de faire en sorte que les employeurs notamment l'État et les collectivités territoriales cessent de considérer l'accessibilité comme la variable d'ajustement des plans de charge des équipes informatiques pour parvenir à des résultats concrets.

Proposition n°5 : Reconnaître aux intéressés un droit individuel à agir et favoriser les actions de groupe.

La CGT propose également de reconnaître aux personnes subissant un préjudice pour défaut d'accessibilité, un droit individuel à agir devant les juridictions civiles en créant une sanction spécifique.

En effet, dans le cadre de la procédure actuelle, d'ordre administratif, c'est le Ministre chargé des personnes handicapées qui dispose du droit d'agir. Or les personnes en situation de handicap doivent pouvoir obtenir réparation de leur préjudice (dommages et intérêts). La CGT propose également d'étendre les actions de groupe aux actions fondées sur les violations d'obligations d'accessibilité pour faciliter la défense des droits des personnes en situation de handicap.

La réglementation mentionne « les sites internet, intranet, extranet, les applications mobiles, les progiciels et le mobilier urbain numérique ». Cette liste s'avère incomplète.

Il est donc indispensable d'allouer des moyens humains et financiers à cette mission d'intérêt général.



Proposition n°6 : élargir la liste des services et outils concernés pour rendre l'obligation d'accessibilité effective.

La CGT propose de compléter le II de l'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 en ajoutant à la liste actuelle les courriels qui participent pleinement à l'information en ligne. Plus généralement, la loi française doit être élargie à l'ensemble des systèmes informatiques, logiciels et matériels, y compris terminaux de paiement, visés par l'article 2 de la directive 2019-882 « relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services ». La CGT attire l'attention sur l'importance de viser également les logiciels et matériels à usage professionnel permettant d'exercer son métier.

Axe 2 – Renforcer l'ambition de la France autour d'un « numérique responsable » créateur d'opportunités pour tous

Comme le souligne le rapport du Conseil national du numérique, l'accessibilité est non seulement une obligation légale vis-à-vis des citoyens, elle constitue également un levier stratégique pour les acteurs notamment l'employeur public.

Proposition n°7 : Favoriser l'accessibilité numérique dans le domaine de la santé.

La CGT souligne l'importance que les logiciels métiers et l'ensemble des matériels numériques utilisés dans le cadre de l'exercice des professions relevant de la santé soient rendus conformes aux exigences en matière d'accessibilité : actuellement, ni les patients ni les professionnels de santé déficients visuels ne peuvent accéder en toute autonomie au dossier médical partagé sur monespacesante.fr. Aujourd'hui, l'objectif est non seulement de garantir l'accès aux soins mais aussi de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et de permettre à celles qui exercent dans les secteurs concernés de poursuivre leur activité.

Proposition n°8 : Rattacher l'obliga-

tion d'accessibilité numérique à la responsabilité sociétale des employeurs.

Dans une stratégie écoresponsable visant à réduire l'impact environnemental du numérique, la CGT propose de rattacher l'obligation d'accessibilité numérique à l'obligation de responsabilité sociétale des employeurs, en ajoutant aux obligations issues de la loi de 2005 et de la directive 2019-882 « relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services » l'exigence d'écoconception des outils et services concernés.

En effet, l'accessibilité, qui conduit à optimiser le poids des pages et à assurer la compatibilité des sites web a pour conséquence de réduire l'impact environnemental du numérique. Ainsi, les sites internet accessibles sont plus sobres et moins gourmands en énergie.

Cette donnée est fondamentale lorsqu'il est démontré que la consommation énergétique de la filière numérique est en constante progression, qu'elle coûte cher et qu'elle pourrait avoir un impact négatif sur les efforts entrepris pour éviter le chaos climatique. Dans un rapport d'octobre 2018, The Shift Project (association française créée en 2010, laboratoire d'idées ayant pour objectif l'atténuation du changement climatique et la réduction de la dépendance de l'économie aux énergies fossiles), estimait que l'empreinte énergétique directe du numérique est en progression rapide d'environ 9% par an.

Proposition n° 9 : Favoriser l'innovation made in France pour appliquer la loi.

Dans la perspective d'appliquer une loi ambitieuse et volontariste, la CGT propose d'ériger l'accessibilité numérique et plus largement, l'écoconception des services et des outils numériques en priorité stratégique.

Cette perspective nécessite la mise en

place d'un Baromètre permettant d'apprécier de manière neutre et non tendancieuse, les résultats d'une stratégie nationale inclusive.

L'observatoire de la qualité des démarches en ligne s'avère non satisfaisant, à la fois dans sa démarche (manque de concertation avec les acteurs concernés) et dans ses résultats (appréciation du niveau d'accessibilité effectif).

Ce baromètre pourrait conduire à labelliser des services, outils et matériels conformes aux exigences d'accessibilité posées par la loi.

De manière générale, considérer l'exigence d'accessibilité comme une opportunité d'innovation permettrait de favoriser l'émergence de nouveaux marchés et la création de nombreux emplois d'avenir.

Proposition n°10 : Développer une filière des métiers de l'accessibilité du numérique

L'État, les collectivités territoriales, les établissements de formation, les établissements de l'enseignement supérieur et France-Travail ont un rôle crucial à jouer pour réaliser au niveau national une réelle inclusion numérique.

Au niveau opérationnel, il convient d'introduire, dans la formation initiale et dans la formation continue des professionnels du numérique, une formation à l'accessibilité numérique. En effet, la France doit rapidement former suffisamment d'UX designers, de développeurs, d'intégrateurs et d'auditeurs RGAA en valorisant la qualification « accessibilité numérique »

Ce personnel qualifié est la pierre angulaire d'une transformation numérique inclusive et responsable.

LES PERSPECTIVES

L'Accord Handicap est dépourvu d'ambition ministérielle, en particulier budgétaire, ce qui explique l'absence de l'accessibilité numérique dans cet accord alors qu'il s'agit d'un élément essentiel pour toutes les personnes en situation de handicap. En effet, l'accessibilité numérique ne concerne pas uniquement les personnes âgées et/ou les déficients visuels : le rapport 2022 de la défenseure des droits « Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ? » démontre l'ampleur de l'inaccessibilité numérique indépendamment du statut social et/ou professionnel. S'agissant des agents de la fonction publique en situation de handicap, l'accessibilité numérique conditionne leurs conditions de travail notamment la possibilité de télétravail, la mobilité, la formation, la promotion, le déroulement de carrière.

Cependant, la CGT a signé afin de rester présente durant toute la période 2024-2026 qui ouvrira le financement complémentaire par le FIPHFP notamment des aménagements de poste de travail. En outre, signer cet accord ne signifie ni donner un blanc seing à l'administration ni mettre en pause l'amélioration des conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Les propositions de la CGT énoncées ci-dessus dépassent le cadre ministériel et seront portées dans les instances compétentes. Au niveau des ministères et des administrations, la CGT appellera l'attention sur la nécessité de former les personnels informaticiens aux logiciels d'accessibilité et la mise en œuvre de l'accessibilité pour tout logiciel métier ou application informatique utilisés par les agents.

Enfin, la situation de handicap étant individuelle, le médecin du travail, l'encadrement et le collectif de travail sont déterminants pour permettre l'inclusion de l'agent en situation de handicap. Ainsi, les militants CGT devront être attentifs dès lors

qu'une situation de handicap sera portée à leur connaissance. Le traitement d'une situation individuelle au niveau local devrait également faire l'objet d'une information auprès des syndicats CGT nationaux afin d'établir une jurisprudence en la matière. Les textes législatifs et réglementaires existent mais ils demeurent insuffisants pour réaliser l'inclusion des

personnes en situation de handicap : les résultats concrets sont toujours obtenus après des démarches soutenues par les associations et les syndicats. Les militants de la CGT doivent donc veiller au respect des préconisations du médecin du travail. Le non-respect de celles-ci engagent la responsabilité de l'employeur.

S'agissant de l'incitation à déclarer une RQTH, telle qu'elle est mentionnée dans l'accord, elle ne saurait être considérée comme un préalable à l'aménagement d'un poste de travail. La CGT rappelle que cette déclaration n'est pas obligatoire. La CGT s'oppose à l'émergence d'un marché de l'emploi où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée serait privilégiée au détriment de la qualification professionnelle. Une personne en situation de handicap doit être recrutée en fonction de sa qualification à l'instar des personnes reconnues valides.

L'accessibilité numérique sera une lutte permanente durant la période 2024-2026 dans le cadre des aménagements de poste.

CONTACTS

INFOS

RÉFÉRENCES

Contacts

La Fédération des Finances CGT :
handicap@cgtf finances.fr

Contacts des référents handicap de proximité :
A Bercy :
<https://monalize.alize.finances.rie.gouv.fr/sites/Alize/accueil/rh-mode-demploi/handicap.html>

MISSION HANDICAP MINISTERIELLE :
mission.handicap@finances.gouv.fr

A La Banque de France :
handicap@banque-france.fr

A la CDC : mission.handicap@caissedesdepots.fr

FIPHFP : Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique : <https://www.fiphfp.fr/>

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique.

AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées : agefiph.fr 0 800 11 10 09 Service & appel gratuits De 9h à 18h. Gratuit depuis un poste fixe.

Les référents handicap

Les référents handicap nationaux et locaux veillent à la mise en œuvre de la réglementation en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de leur insertion dans le milieu professionnel et du renforcement du dispositif d'accompagnement.

Les médecins du travail

Ils ont en charge le suivi médical des agents ayant une situation ou une pathologie particulière. Ces entretiens et examens cliniques permettent d'aborder, en respectant le secret médical, tous les aspects du handicap et d'évaluer les capacités résiduelles de l'agent handicapé.

Les médecins du travail sont habilités à proposer des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail

Ils veillent au respect des règles d'accessibilité (loi de 2005, code du travail, code de la construction) des bâtiments administratifs, lieux de travail et postes de travail des personnes handicapées. Ils formulent des propositions sur le cheminement extérieur des sites, la circulation intérieure des bâtiments, l'accès au poste de travail ... Lors de chacune de ses visites de site, les ISST remplissent un questionnaire sur « les conditions d'accès et de travail des personnes handicapées ».

Les assistants de service social

Ils interviennent auprès des personnes confrontées à des difficultés familiales, professionnelles, financières ou médicales. Ils aident la personne handicapée à résoudre des problèmes de loge-

ment, de transport, d'aides dans la vie quotidienne, l'informe de ses droits et de prestations financières particulières (prêts par exemple)

Cadre juridique

La législation relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et l'accessibilité immobilière.

* Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

* Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées * Décret n° 2010-356 du 1er avril 2010 portant publication de la convention relative aux droits des personnes handicapées * Loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées * Loi n° 87-517 du 10/07/1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

* Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Textes relatifs aux modalités de recrutement
Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

* Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

* Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

* Décret n°2005-1617 du 21/12/2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap

* Protocole d'accord du 08/10/2001 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

* Circulaire FP/4 n° 1902 du 13/05/97 (applica-

tion du décret 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

* Décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Textes relatifs aux aménagements de postes
Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

* Le rôle du médecin de prévention : Décret n° 82-453 du 28/05/82, art. 26

* L'obligation de l'employeur et l'aménagement raisonnable : Loi n° 83-634 du 13/07/83, Article 6 sexies, Loi dite loi Le Pors.

Textes relatifs à l'accessibilité immobilière
L'Ad'AP, agenda d'accessibilité programmée

* Code de la construction et de l'habitation : Articles R 111-19-7 à R 111-19-12

* Code du travail : Articles R 4214-26 à 28

* Code du travail : Articles R 4225-6 à 8

Autres

La MDPH : Décret n°2005-1587 du 19/12/2005

* La retraite : Décret n° 2006-1582 du 12/12/2006

* Les aidants familiaux : Décret n° 2014-1702 du 30/12/2014

* Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap (AAH, CMI et ACTP)

* Arrêté du 15 février 2019 fixant les modalités d'appréciation d'une situation de handicap donnant lieu à l'attribution de droits sans limitation de durée prévue par l'article R. 241-15 du code de l'action sociale et des familles et par l'article R. 821-5 du code de la sécurité sociale
Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

