



Libres ensemble  
LA MARQUE AUTONOME



**Personnels  
Civils  
des Armées**

# DECRYPTAGE

**Un handicap personnel peut être un atout pour votre entreprise, votre mission !**



Après avoir traité de qualité de vie au travail (QVT), puis d'égalité professionnelle F/H, ce Décryptage va vous parler de handicap.  
Retrouvez les Décryptages UNSA Défense précédents sur nos sites Internet ou Intradef



l'égalité professionnelle F/H : cause nationale!

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées a eu lieu du 19 au 25 novembre 2018. Elle a eu pour thématique principale les femmes en situation de handicap et l'emploi.

Elle est organisée par le FIPHFP (1), facilitateur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le monde public, en partenariat avec l'Agefiph (2) et l'ADAPT (3). L'occasion est ainsi donnée de continuer à faire changer le regard pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap notamment en sensibilisant les employeurs sur l'ensemble du territoire.

Le handicap est défini par l'article 2 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances et la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui indique que « constitue un 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. » De plus, cette même loi impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés, d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Une concertation sur « le renforcement de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique » a été engagée par la DGAFP avec les représentants du personnel. Plusieurs réunions ont eu lieu : au printemps dernier sur la gouvernance de la politique du handicap dans la fonction publique et à l'automne sur les questions de maintien dans l'emploi et de développement des parcours professionnels.

L'UNSA a mis en exergue trois domaines essentiels sur lesquels des actions doivent être menées pour améliorer les parcours professionnels :

- faciliter la mobilité en supprimant l'étanchéité inter-versants de la fonction publique ;
- garantir une stricte égalité en matière de rémunération et notamment pour le régime indemnitaire ;
- s'assurer d'une égalité de traitement en vérifiant que les agents handicapés aient les mêmes chances que leurs collègues en matière de promotions au choix.

L'UNSA a particulièrement insisté sur :

- une meilleure communication sur les voies d'accès à la fonction publique, ouvertes aux personnes handicapées grâce aux dérogations aux règles de déroulement des épreuves, la voie spécifique de recrutement sur un contrat donnant vocation à titularisation ;
- une meilleure adaptation des concours pour permettre aux personnes handicapées d'être recrutées au bon niveau hiérarchique ;
- l'importance de la publicité des annonces par voie numérique, type réseaux sociaux ;
- une amélioration des outils BIEP et BRIEP ;
- l'intégration du handicap dans les processus administratifs dès leur conception, avec certaines adaptations pratiques sinon les agents handicapés ne peuvent effectuer certaines tâches (par ex. Chorus ne peut être utilisé par un agent malvoyant).

L'UNSA participe à cette concertation en portant son projet de société inclusive.

Pour ce qui concerne le ministère des armées, l'UNSA Défense a revendiqué et obtenu que les représentants des personnels soient :

- consultés en vue de l'élaboration des plans Handicap à venir,
- associés à des suivis annuels du plan Handicap en cours.

Le plan Handicap 2019-2021 est ambitieux avec un budget dédié à hauteur de 10 M. Néanmoins, le réseau constitué de 4 personnels en administration centrale, 7 correspondants Handicap au sein des CMG et 115 relais dans les GSBdD demeure fragile car il doit assurer :

- le recrutement dans de nombreuses familles professionnelles,
- l'acquisition de mobilier ergonomique,
- le déploiement de la téléphonie adaptée,
- la dotation de véhicule professionnel adapté,
- la mise en œuvre de matériel adapté à la déficience visuelle.

Aussi, l'UNSA Défense milite pour un renforcement significatif des effectifs liés à ce domaine afin que « le handicap ne puisse pas être un handicap » selon les mots de Stephen HAWKING.

<https://je-vote-unsa-defense.info>



Scannez-moi !



**Tout le monde  
a droit à l'UNSA**

- (1) FIPH : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique
- (2) AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés
- (3) ADAPT : association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées