



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Intervention SUPAP-FSU au CST central sur le Rapport Social Unique 2023 partie « Handicap et Inaptitude »

CONSTAT

Nous remarquons une certaine stabilité des chiffres concernant l'accueil des personnes en situation de handicap depuis 4 ans et, de ce point de vue, la Ville remplit ses obligations légales vis-à-vis des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nous notons également, et c'est un point positif, que le budget à destination des personnes en situation de handicap a doublé en 4 ans. Notamment les dépenses pour l'aménagement de poste multipliées par 2.5, traduction en langue des signes : idem

Nous avons toutefois quelques remarques qui nous inquiètent fortement concernant le détail des chiffres du RSU et leur évolution depuis 4 ans :

- Budget des transports adaptés (PAM) divisé par 3
- Budget formation spécifique divisé par 10
- Budget communication divisé par 3

Ces réductions de budget à ces postes précis concordent avec les situations des agent.es qui nous sollicitent et qui déplorent l'insuffisance d'accompagnement dans l'aide au transport, le manque d'information quant à leur situation, la difficulté à trouver des formations adaptées.

Ce manque d'information est également lisible dans les tableaux concernant les contractuels parmi lesquels aucun agent.e ne bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité ni de parcours de reconversion et ce depuis 4 ans.

PROPOSITIONS

Concernant les transports :

Les agent.es nous rapportent quotidiennement leur difficulté pour circuler et pour atteindre leur lieu de travail. Une réflexion approfondie doit être menée pour relocaliser les lieux de travail au plus près ou au plus pratique relativement à l'adresse personnelle des agent.es et ce en plus de revenir un véritable budget transport.

Concernant la communication :

Nous pensons tout d'abord qu'il est indispensable d'inciter les agent.es à solliciter une RQTH lorsque c'est nécessaire et de les informer de l'intérêt de faire valoir ces RQTH auprès de leurs services pour obtenir un aménagement de poste. Les UGD devraient procéder à une orientation systématique des agent.es concerné.es vers le SMP (détailler le signe) et les informer de la nécessité pour eux même de lever le secret médical auprès de leur nouveau service pour faire valoir leurs besoins spécifiques.

Il faut établir des protocoles clairs concernant l'accueil et le suivi des agent.es porteurs de handicap. Trop d'agent.es sont aujourd'hui perdus dans leurs démarches et n'obtiennent pas de réponse de leur administration.

Les délais entre RDV d'expertise, RDV au PAMA, publication des arrêtés d'inaptitudes et rendez-vous PPR se comptent en mois alors qu'ils devraient se compter en une ? semaine. Tout ceci témoigne du besoin accru de communication en interne autour du handicap et de la nécessité de protocoliser le parcours des agents RQTH

Il existe bien des référents handicap dans chaque direction mais leur nombre n'est en rien adapté à la taille et à l'effectif de chaque direction notamment à la DASCO et à la DFPE où on ne trouve que 2 référents pour plusieurs milliers d'agents alors même que le RSU nous indique que ces directions comptent parmi les plus concernées par le handicap et l'usure professionnelle.

Les formations à destination des personnes porteuses de handicap doivent se maintenir de même que pour les pairs aidants. Au vu des projets de Ville en la matière, nous sommes surpris car nous nous attendions à une augmentation des dépenses à ce poste. Nous aimerions aussi connaître la proportion du budget formation global alloué aux personnes RQTH, BOE et en situation d'usure.

Le Centre de Transition Professionnel doit être lui-même adapté aux personnes en situation de handicap. Actuellement, il se trouve à 15 minutes de marche des transports en commun. Il ne possède qu'un ascenseur défectueux et régulièrement en panne. Ni le mobilier ni les postes informatiques de ce centre ne sont aménagés pour le handicap. Consacrer une partie du budget pour relocaliser un tel centre et l'aménager de façon adaptée nous paraît indispensable.

EN CONCLUSION

Dans tous les cas, nous ne manquerons de réitérer ces propositions avec toutes les précisions nécessaires lorsque nous aborderons ensemble le plan égalité et lutte contre les discriminations avant l'autonomie nous l'espérons.

Les droits et le bien être des agent.es porteurs de handicap ne doivent pas attendre !