

2^{nde} table ronde : Agir, mettre les mots au travail, s'insérer dans le milieu professionnel

Propos de l'animateur-modérateur, Jean-Claude Dourousseaud

Donc, au programme de l'après-midi, une table ronde, un spectacle... enfin une intervention avec notre showman Geoffrey, une sorte de conférence... On appelle ça comment ? Un talk ? Allez, le talk de Geoffrey.

Alors, pour cette première table ronde, j'appelle, elles sont déjà installées, Barbara Héraud, cheffe du bureau Conditions de vie au travail et diversité à la DGFIP, et... vous avez des petits micros à côté de vous, ou alors, vous n'êtes pas installée sur le bon fauteuil.

Propos de Barbara Héraud, cheffe du bureau Conditions de Vie au Travail et Diversité de la DGFIP

Bonjour à tous.

Jean-Claude Dourousseaud

Vous êtes accompagnée, si mes fiches sont bonnes, de Carole Reboul, responsable du pôle Conditions de vie, travail, action sociale, handicap, santé et sécurité au travail à la DGFIP également.

Propos de Carole Reboul, adjointe à la cheffe du bureau Conditions de Vie au Travail et Diversité de la DGFIP

Bonjour.

Jean-Claude Dourousseaud

Et vous êtes accompagnée de Dominique Garcia, qui est référente nationale handicap à la DGFIP. Également avec nous,

Propos de Dominique Garcia, référente nationale handicap à la DGFIP

Bonjour

Jean-Claude Dourousseaud

Martine Sutra, bonjour Martine Sutra, vous êtes responsable adjointe de la mission handicap ministérielle au service des ressources humaines, qui dépend de la sous-direction des RH ministérielles

Propos de Martine Sutra, adjointe à la responsable de la « Mission Handicap » ministérielle, Service des ressources humaines

Bonjour à tous

Jean-Claude Dourousseaud

C'est terrible pour un présentateur, vous avez tous des titres... voilà. Dominique...

Propos du Dr Monique Lemaître-Prieto, médecin généraliste et médecin de prévention à Paris, médecin coordinateur national au MEFSIN

Non c'est Monique

Jean-Claude Dourousseaud

Monique Lemaître-Prieto est avec nous, je vais vous appeler Monique puisque vous vous appelez Monique ! En plus, c'est écrit « Monique » sur ma fiche. On ne peut même pas mettre ça sur le compte de l'alcool, j'ai bu du Coca ce midi... Vous êtes médecin de prévention et médecin coordinateur de Paris au ministère des Finances. Frédéric Dauvergne, vous êtes assistant de prévention et correspondant handicap DGFIP à Limoges. Nous rejoindront ensuite Sylvie Barbe... Elle ne nous rejoindra pas ! Mais nous rejoindra Catherine Le Du et, après la table ronde, on va accueillir également Véronique Dulong de Rosnay. Voilà, les présentations sont faites, tout mon petit monde est là. Ce matin, on a évoqué les mots pour comprendre puis les mots pour dire le handicap. Maintenant, on va parler des mots pour agir, mettre les mots au travail, s'insérer dans le milieu professionnel, c'est l'intitulé de la table ronde. Pour cette table ronde, je vous propose le plan suivant. On va parler des différentes étapes pour une intégration réussite, des clés de la réussite de l'intégration sur le long terme, de l'évolution de l'accompagnement en milieu professionnel, de l'adaptation aux changements, et des changements, il y en a beaucoup, comme le télétravail. En conclusion de cette première partie, on demandera à chacun de nos invités de nous donner quelques clés sur les mots à utiliser et ceux à bannir, parce qu'il y a des mots qui font mal, il y a des mots à bannir dans le domaine de l'intégration au travail. Vers 15h50, on donnera la parole à Véronique Dulong de Rosnay, qui témoignera, elle,

de sa situation d'aidante, c'était notre thème de l'année dernière, les aidants. Barbara Héraud, je rappelle que vous êtes donc cheffe du bureau Conditions de vie et diversité à la DGFIP, on va parler des points clés d'une intégration réussie, mais avant de rentrer dans le cœur du débat, je voudrais vous poser une question préalable : il n'y a pas un handicap mais il y a des situations multiples, comment prenez-vous en compte ces réalités multiples ?

Barbara Héraud

Merci à l'APAHF de nous accueillir sur ce temps fort, un moment qui est cher à notre cœur parce que l'intégration et la situation des personnes en situation de handicap, c'est quelque chose qui est bien implanté à la DGFIP et qu'on essaye tous les jours, chaque jour, d'améliorer encore, avec, au sein du bureau, et je me permets de prendre quelques minutes pour resituer l'ensemble des acteurs, un bureau qui est en particulier dédié aux conditions de vie au travail, à la diversité, à l'égalité, aux situations de handicap, c'est le bureau dont j'ai la responsabilité, avec un pôle en particulier, qui est celui de Carole Reboul, qui m'accompagne aujourd'hui, et avec notre référente nationale handicap, Dominique Garcia, qu'on ne présente plus, mais que je présente quand même pour les quelques nouveaux qui viennent d'arriver. Ça me permet de répondre à votre question, c'est : effectivement, il y a des situations de handicap. Nous, ce qui nous intéresse, ce n'est pas tant le détail de ces situations, c'est bien la prise en compte de chacune de ces situations, parce qu'elle est propre, parce que d'abord, c'est une situation de handicap propre à chacun, et puis parce que je pense que chacun a une façon de la vivre qui ne doit pas, à mon avis, faire coller forcément une solution à une question. Donc, c'est, à mon avis, le point très positif du réseau qu'on a mis en place, et j'y reviendrai dans les clés, les différentes étapes pour la réussite de l'intégration. Mais nous, c'est notre point de vue, c'est être là pour les personnes en situation de handicap, quel que soit ce handicap, bien entendu, et ne pas se mettre à leur place, avoir une écoute attentive pour pouvoir avoir une réponse qui soit adaptée à la situation de handicap, étudiée, au plus proche, en proximité de cet agent, et une réponse, des réponses dont la somme correspond à la réponse de la DGFIP aux personnes en situation de handicap. Ai-je répondu à votre question ?

Jean-Claude Dourousseaud

Vous avez très bien répondu, et si on n'a pas compris, on vous reposera des questions. Ce qui me permet de vous dire que cette réunion est interactive, vous pouvez poser des questions à n'importe quel moment, sur le chat, vous pouvez aussi intervenir à n'importe quel moment. L'intégration commence par l'ouverture de postes. J'ai lu dans un compte rendu d'un groupe de travail auquel Dominique Garcia a participé que « les postes sont ouverts à tous, la DGFIP se refuse à tout traitement de faveur au motif que la personne ne doit pas perdre sa légitimité ».

Dominique Garcia

Tout à fait. Quand on ouvre les postes, quand on recrute un candidat, en situation de handicap ou non, ce qu'on regarde en premier, ce sont ses compétences, ses qualités professionnelles et personnelles pour pouvoir l'intégrer dans un environnement professionnel, mais également au sein d'une équipe, d'un collectif de travail, et pouvoir lui donner la possibilité d'évoluer professionnellement.

Jean-Claude Drousseau

C'est important. Volontairement, là, je relance la salle là-dessus, c'est important, le fait d'être reconnu pour son travail, pour ses qualités, et pas simplement parce qu'on a fait de la discrimination positive. Quelqu'un veut réagir là-dessus ? Je ne sais pas où sont les micros sans fil, par contre. Geoffrey, vas-y, tu es déjà équipé d'un micro, et sinon, les micros sans fil...

Geoffrey Bugnot

Pour ma part, pour la discrimination positive au travail, malgré ma courte expérience dans le milieu du travail, j'ai pu voir que les entreprises ont pu réduire leurs cotisations au handicap, elles ont même augmenté leurs bénéfices et même fait des économies, parce que je venais avec ma propre chaise de bureau. Enfin, bref, je dis ça...

Jean-Claude Drousseau

Quelqu'un d'autre veut réagir ? On va essayer d'égrener les points clés de l'intégration, on a parlé d'ouverture de poste, on va parler du rôle du médecin au travail qui est capital pour une bonne intégration, et ça commence par la visite préalable. Monique... J'allais redire Dominique, vous allez me maudire ! Monique Lemaître-Prieto, visite préalable ? Puis le suivi...

Monique Lemaître-Prieto

Bonjour à tous, je suis le docteur Monique Lemaître-Prieto, on est une centaine de médecins à peu près sur l'ensemble du territoire métropolitain et Outre-mer, et c'est vrai que la problématique de l'intégration des personnes en situation de handicap est quelque chose qui nous tient à cœur en tant que médecins, mais aussi, on connaît le rôle que peut avoir le médecin du travail dans l'intégration et surtout lors de son arrivée, puisque tout doit être prêt pour une intégration la plus réussie possible au sein du collectif que l'agent va intégrer. Donc, c'est vrai que nous avons organisé, grâce aussi au réseau des services, les visites de première affectation, c'est-à-dire qu'un agent, avant qu'il arrive, on essaie de le voir pour préparer son arrivée et examiner sa situation de santé au travail et d'examiner s'il a besoin d'un aménagement de poste et de voir comment, aussi, l'intégration va pouvoir se faire dans le collectif et s'il a besoin aussi d'un accompagnement dans son intégration. Voilà les deux éléments que le médecin du travail fait au moment de l'intégration d'un agent. Il le voit en premier, il examine sa situation au regard du poste de travail qu'il va occuper, il fait des adaptations de poste, qui peuvent être multiples, le Ministère a développé quand même des aides non négligeables, a des budgets pour à la fois les aspects matériels, avec la mission handicap, mais aussi d'autres crédits directionnels, ça, c'est tout ce qui est aménagements matériels du poste, on préconise aussi des aménagements fonctionnels sur le poste en lui-même, et bien sûr, on voit aussi, et on interroge l'agent, je pense que c'est important de voir comment il voit son intégration au travail, est-ce qu'il va avoir besoin d'un accompagnement, est-ce qu'il pense qu'il va pouvoir donner les éléments clés au service, et si besoin, dans des situations toujours individuelles et examinées au cas par cas, on amènera un accompagnement en fonction de la situation de l'agent. Ce qui est important, comme pour tous les agents, c'est que vous êtes responsable de votre santé et de votre santé au travail. Donc, c'est vous qui êtes responsable, et nous, on est dans l'accompagnement et dans votre aide au cheminement au travail, et ça, c'est important. Parfois, il y a des agents qui ont un handicap invisible, qu'on est amenés à voir, pour lesquels on ne va pas faire, dans un premier temps, un aménagement de poste. Souvent, on me pose la question : qu'est-ce que je dis, docteur ? Je dis : d'abord, vous dites ce que vous voulez, et si vous ne voulez pas déclarer votre handicap à vos collègues, vous êtes tout à fait en droit de ne pas le faire. On verra après comment ça se passe au travail.

Jean-Claude Dourousseaud

On va revenir sur toutes ces questions. Je vais vous donner la parole mais une précision pour dire que je distribue la parole mais vous pouvez renchérir sur les propos des autres. Allez-y Barbara.

Barbara Héraud

Merci beaucoup. Les propos du docteur font tout à fait écho à notre vécu et à notre super travail de collaboration, je tiens à le souligner, qu'on fait en proximité des agents qui en ont besoin et au travers de l'ensemble de notre structure départementale. Je voulais souligner ce qui vient d'être dit parce que ça me paraît la clé, c'est en tout cas notre clé d'entrée et de lecture, et on est tout à fait là pour en débattre et en échanger avec vous, c'est le caractère évolutif et adaptable de ce qu'on met en place en termes d'aménagement. C'est-à-dire que j'ai encore été saisie récemment d'un jeune agent qui était porteur d'un handicap invisible et qui s'interrogeait dans un premier temps : est-ce que je dois le dire ? J'en ai été saisie à titre personnel mais ma réponse a été dans le cadre professionnel : est-ce que je dois le dire ? Comment ça va se passer ? Si je le dis maintenant, quel aménagement je vais pouvoir avoir ? Si je ne le dis pas, est-ce que je vais pouvoir bénéficier d'un aménagement ensuite ? C'est pour ça que ça faisait écho aux propos du docteur. Dans ces situations, je pense que ce qui compte, c'est comment la personne en situation de handicap vit le moment de son intégration. Si, à ce moment-là, elle le vit avec une parole qui lui semble devoir être A + B, je vais dire, à nous d'être à l'écoute et de dire : OK, on fait ça par rapport à ce que vous nous dites, mais surtout, la porte reste ouverte. Si, dans un mois, dans un an, dans trois ans, vous avez besoin d'un autre aménagement parce que votre sensibilité à ce handicap, qui n'a pas forcément évolué, n'est pas la même, sachez que vous aurez toujours la porte ouverte chez nous pour avoir un aménagement à ce moment-là tel que vous allez le dire. Je tiens à souligner ça. On n'est pas là, à mon avis, pour se substituer, mais pour accompagner la personne en situation de handicap pour que l'intégration dans le milieu professionnel soit la sienne, soit la plus complète possible, avec la façon dont il le vit à ce moment-là.

Jean-Claude Dourousseaud

Donc, les points clés de l'intégration réussie, on avait évoqué en premier l'ouverture des postes, bien entendu. Là, l'entretien préalable, où, là, on

choisit de dire, de ne pas dire, et en tout cas, on dialogue en toute confiance avec son médecin, qui... on peut peut-être faire un petit rappel sur le secret médical ? Allez-y.

Monique Lemaître-Prieto

Oui. Je pense que ce qui est important aussi... vous savez qu'on est médecins du travail et qu'on a les mêmes règles en matière de déontologie qu'un médecin qui n'est pas médecin du travail. Donc, on est soumis au secret médical, et le secret médical, en tant que médecin du travail, c'est ne pas révéler le contenu de l'entretien et le contenu de la visite et ce qu'on a compris, lu et entendu. Ou suggéré. Ce qui est important pour nous, en tant que médecin du travail, souvent, quand on rencontre un chef de service, une personne tierce, c'est : mais qu'est-ce qu'il a ? Et moi, je réponds tout le temps : c'est comment nous allons tous travailler ensemble et comment nous allons tous faire pour que ça se passe bien. On ne fait pas un diagnostic, ça ne sert à grand-chose de savoir ce qu'ont les personnes, mais c'est : comment on va travailler ensemble et accompagner les agents, surtout avec une situation de handicap invisible, on n'a pas à savoir, je n'ai pas à révéler l'état de santé de la personne, ni la raison du handicap. Pour contre, en tant que médecin, on a à expliquer, à donner des éléments clés sur l'intégration, sur comment on accompagne un agent, comment on fait un aménagement de poste, comment on l'accompagne dans cet aménagement de poste, mais on ne parle pas de la situation de la personne, on parle de la situation de la personne au travail. Ce qui est un autre élément et ce qui change la vision des autres aussi, c'est qu'on ne va pas parler de la personne mais du travail de la personne. Et ça, c'est important.

Jean-Claude Dourousseaud

Oui ? Attendez, on va vous donner un micro, sinon, les gens à distance ne vous entendent pas.

Un intervenant dans la salle, Guillaume de La Rochefoucauld

Excusez-moi de faire cette remarque, c'est juste entre parenthèses. Quand vous parlez, il faut garder le micro près de la bouche. Sinon, on ne vous entend plus.

Jean-Claude Dourousseaud

Donc, ouverture de postes, entretien préalable, accompagnement. Vous avez déjà commencé à en parler. Le suivi, il est central. Je vais peut-être

ouvrir la parole à d'autres. Martine Sutra, on ne vous a pas entendue, encore, le suivi, l'adaptation de la fonction, la formation continue, l'ergonomie des postes, la formation de la hiérarchie, prendre en compte le collectif, tout ça fait partie du suivi et des évolutions de carrière, et après, je vous demanderai de réagir là-dessus, Barbara Héraud.

Martine Sutra

Ça fait partie de la politique handicap du Ministère.

Jean-Claude Dourousseaud

Parlez bien dans le micro, sinon, le monsieur à la grosse voix va vous disputer !

Martine Sutra

Tous ces sujets font partie de la politique handicap au sein du Ministère, cette politique, nous la faisons évoluer notamment dans le prochain plan handicap, et nous serons en mesure de proposer de nouveaux dispositifs, on va renforcer l'accompagnement des managers, parce qu'il est important de les informer sur tout ce qu'on peut faire pour les accompagner lors de l'intégration d'un agent en situation de handicap. On met en place, on va mettre en place de nouvelles prestations. On sensibilise énormément dans les différentes directions.

Jean-Claude Dourousseaud

Vous pouvez en détailler quelques-unes, quand vous dites que vous allez mettre en place de nouvelles prestations...

Martine Sutra

Je n'ai pas encore le droit d'en parler...

Jean-Claude Dourousseaud

Vous n'êtes pas encore ministre ? Qu'est-ce qui se passe dans cette administration ?

Martine Sutra

C'est en cours de négociation, je ne peux pas... Mais elles seront novatrices.

Jean-Claude Dourousseaud

Ce sont des nouvelles mesures ou votre poste de ministre ?

Martine Sutra

De nouvelles mesures !

Jean-Claude Dourousseaud

L'accompagnement ?

Martine Sutra

L'accompagnement, au niveau des aménagements de poste, de bureau, pour les directions à réseau, par exemple, on a délégué la gestion directement pour des questions de simplification. La gestion en revient aux référents nationaux du handicap. Ensuite, nous, on est en mesure de proposer des prestations individuelles. On aide à l'acquisition de prothèses auditives, de fauteuils roulants électriques, on peut mettre en place des transports adaptés, proposer également l'aide d'une auxiliaire de vie, on finance tout cela, entre autres. Et puis on fait également des prestations d'appui spécifique.

Jean-Claude Dourousseaud

Alors, j'ai vu le droit de Frédéric se lever, Frédéric Dauvergne, vous êtes assistant de prévention et correspondant handicap à la DGFIP Limoges.

Propos de Frédéric Dauvergne, assistant de prévention et correspondant handicap de la DDFiP de la Haute-Vienne à Limoges

C'est juste pour rebondir un petit peu sur les propos de Mme Héraud. On a le bureau CVT, mais la force de ce bureau, c'est aussi les acteurs de terrain, et là, vous êtes avec un acteur de terrain qui est le correspondant handicap local. Le docteur parlait de ces entretiens préalables, mais nous, déjà, correspondants handicap locaux, on s'est déjà mis en relation avec le précédent, donc, lorsqu'on aménage un nouveau poste d'une personne qui est mutée, par exemple, on a déjà pris l'attache du correspondant handicap de la direction d'où vient l'agent en situation de handicap, donc, on a ce travail déjà d'intégration et, donc, de connaissance du dossier pour mieux appréhender cette situation-là et favoriser surtout son insertion dans le monde du travail. Juste, aussi, pour vous dire que le métier de correspondant handicap, et là, moi, j'y attache une importance majeure, c'est écouter. C'est écouter l'agent, ce n'est pas... Au départ, ce n'est pas de le comprendre, c'est déjà de l'écouter, écouter ses besoins. C'est là où

on va déjà commencer à définir les priorités pour l'insertion dans le milieu.

Jean-Claude Drousseau

Alors, qui on n'a pas entendu encore ? Vous ?

Carole Reboul, vous réagissez sur l'accompagnement, puisqu'on est en train de parler de l'accompagnement, et ensuite, on redonnera le micro à Barbara Héraud sur l'accompagnement aussi.

Carole Reboul

L'accompagnement, ça passe aussi par différents acteurs, comme vous le disiez, les référents au niveau local en lien avec la référente nationale et par le médecin de prévention mais également le service social, les cellules d'écoute et puis la mise en place de différents dispositifs comme le suivi régulier des aménagements de poste en présentiel, en télétravail, et également par la formation, je pense, via l'information et la formation des professionnels RH notamment. Et puis le collectif de travail, pour comprendre les spécificités des situations des personnes en situation de handicap.

Jean-Claude Drousseau

Qu'est-ce qu'on fait comme travail sur le collectif de travail ? D'abord, qu'est-ce qu'il y a derrière ce mot de « collectif de travail » et qu'est-ce que vous faites ?

Barbara Héraud

Je vais reprendre la parole parce que Carole, on est super contents de l'avoir, mais elle est là depuis un mois, donc, il ne faut pas me l'abîmer ! Elle est là depuis un mois avec nous. Elle sait déjà tout, mais, pour revenir sur des éléments que...

Jean-Claude Drousseau

On va vous accompagner Carole !

Barbara Héraud

Elle a besoin aussi d'être accompagnée, mais elle a tout dit.

Jean-Claude Drousseau

Qu'est-ce qu'on appelle le collectif et qu'est-ce qu'on fait comme travail sur le collectif ? Parce que quand on parle d'intégration, on s'intègre dans une structure existante, c'est le collectif de travail, de ce que je comprends, ce collectif, il vous accepte, il vous rejette, il vous aide, il vous met des peaux de banane, il est composé des collègues, de la hiérarchie... Quel est le travail à faire sur le collectif ?

Barbara Héraud

Il est double, il est déjà dans l'intégration de l'agent qui arrive en situation de handicap, et c'est là la force, comme l'a rappelé M. Dauvergne très justement, la force de la DGFIP et de son réseau, c'est d'avoir un correspondant handicap local de proximité dans chaque département, au moins. Certains départements ont même deux correspondants. On a un réseau d'à peu près 150 correspondants handicap locaux. C'est le correspondant handicap local qui est l'interlocuteur de proximité qui peut accompagner aussi ce collectif qui peut avoir des questions. Des agents collègues qui savent qu'ils vont avoir ou qu'ils ont un nouveau collègue agent en situation de handicap, effectivement, il faut aussi les accompagner, accompagner ce collectif et lui dire : il y a des aménagements de poste qui seront faits et mis en place, et tous les moyens seront donnés à ce collègue qui arrive ou qui est là pour parfaitement s'intégrer dans le collectif de travail, de manière totalement normale et banalisée, je dirais. Et, pour répondre à votre question, parce que je n'y ai pas répondu et je sais que vous allez me reprendre, pour jouer sur le collectif de manière générale, on a aussi des actions de sensibilisation tous les ans, en particulier, on a la semaine européenne pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, qui va bientôt se tenir début novembre, et nous, c'est, à la DGFIP, un temps très fort pour notre collectif DGFIP, on est présent sur toute la semaine. On a en particulier un moment qui monte en puissance d'année en année et qui a un grand, grand succès dans tous le collectif, c'est le DuoDay, puisque l'année dernière, pour vous donner un ordre d'idée, à la DGFIP, on a eu plus de 280, je crois que c'est 288 collègues de la DGFIP, ça en fait au moins deux par département, ce est une prouesse, et c'est quelque chose qui en plus prend de la puissance, on a eu 288 collègues de la DGFIP qui, spontanément, se sont présentés pour former un duo avec une personne en situation de handicap. Et, malheureusement, nous n'avons pu former qu'à peu près 160 duos, Dominique, 166, me semble-t-il, parce que nous n'avons pas eu assez de candidats. Ce sont des chiffres qui montent chaque

année. Là, pour l'édition 2023, on a déjà commencé notre campagne de communication, on a déjà de nombreux collègues qui se sont présentés pour dire : moi, je veux accueillir. L'année dernière, le directeur général a reçu en DuoDay un étudiant toute la matinée et après, il a déjeuné avec la cheffe du service des ressources humaines, et tout ça donne un éclairage, une communication dont on se sert et je crois que ça fait partie des actions qui permettent aussi l'intégration pour le collectif, et pas uniquement dans la vision de l'agent, mais pour que le collectif voie comment ça se passe. Dominique ? Si Monsieur est...

Jean-Claude Dourousseaud

Allez-y... Vous me prenez mon job mais ce n'est pas grave !

Dominique Garcia

Je voudrais compléter par rapport à ce que dit Barbara. C'est une action qui permet de faire participer tous les agents, qu'ils soient directeurs, agents, contrôleurs, inspecteurs, c'est quelque chose de très, très motivant. Et on reçoit des personnes de tous milieux. C'est-à-dire que ça peut être des étudiants, ça peut être des lycéens, mais également, nous avons eu des personnes qui sont issues de centres de réadaptation professionnelle, des demandeurs d'emploi, des personnes qui ont été victimes d'accident de la vie... Et c'est ça qui fait la force de cette opération qui est une opération européenne, et à laquelle la DGFIP participe depuis 2018. Et par exemple, pour l'an dernier, la DGFIP, au niveau du secteur public, on était les troisièmes à avoir posté le plus d'annonces sur la plateforme, les deuxièmes, pardon, et troisièmes au niveau des duo concrétisés, ce qui est vraiment très bien. On leur présente durant cette opération le recrutement par voie contractuelle, et il y a des personnes qui ont postulé par voie contractuelle et qui, actuellement, sont dans nos services, ou d'autres qui ont eu des stages. Et ça, c'est une avancée parce qu'il faut comprendre que le handicap, l'intégration d'une personne en situation de handicap ne peut pas se réaliser comme ça du jour au lendemain. On avance pas à pas, mais là, c'est une grande avancée, et j'attends beaucoup pour cette année et les suivantes, parce qu'il y a encore beaucoup à faire.

Jean-Claude Dourousseaud

Frédéric, je vois que vous avez le micro en main...

Frédéric Dauvergne

Dominique a tout dit ! Dans ma direction, et je suis sûr que dans toutes les directions, c'est le cas, on s'inscrit à ce DuoDay et on a un écho favorable de la part des agents, ça permet de faciliter les liens, la parole, il y a les échanges qui se font avec la personne qui a été accueillie. Et pour confirmer ce que vient de dire Dominique, une anecdote, c'est que, oui, on a des agents que, moi, j'ai suivis... Pas des agents, des personnes qu'on avait accueillies, que j'ai suivies tout au long de l'année, qui ont fait le concours et qui l'ont réussi. Donc, c'est une opération gagnante.

Thierry Prévostel, modérateur

Monsieur Dourousseaud, une question dans la salle.

Une intervenante dans la salle, Véronique Dulong de Rosnay

Bonjour. Je suis Madame Véronique Dulong de Rosnay, je suis contente en tout cas d'être ici et surtout de m'exprimer avec les personnes, les experts qu'on a autour de cette table ronde. Alors, je suis dans une situation... en invalidité. J'ai une RQTH, est-ce que je peux participer à ce DuoDay chez vous, aux finances ? J'habite à Macon.

Jean-Claude Dourousseaud

Une candidature pour le DuoDay ! Est-ce que vous recrutez ?

Véronique Dulong de Rosnay

J'ai déjà participé, il y a deux ans, avant le Covid, ailleurs, pas dans les finances, mais chez un bailleur social, ça s'est bien passé. Aujourd'hui, si vous restez jusqu'à mon intervention, vous comprendrez ma situation.

Dominique Garcia

Pour participer, la première condition, c'est de vous inscrire sur la plateforme et de pouvoir consulter les annonces que l'on est en train de déposer pour pouvoir vous positionner sur une offre. Vous pouvez également me laisser vos noms et coordonnées de façon à ce qu'on puisse...

Jean-Claude Dourousseaud

Voilà une affaire conclue ! Thibaut ?

Thibaut Langlois, modérateur

La semaine européenne pour l'emploi... Oui ? Un instant. Cette semaine pour l'emploi des personnes handicapées n'est pas restreinte au secteur public. Tous les employeurs peuvent s'y associer. Vous pouvez aussi revenir vers votre employeur actuel. J'avais quelques questions dans le chat...

Jean-Claude Dourousseaud

On pose des questions si elles concernent l'intégration. Parce que, après, on va parler des handicaps visibles, invisibles, ensuite, on va parler de la stigmatisation... Donc, on essaye de ne pas brûler les étapes pour qu'on s'y retrouve. Allez-y.

Thibaut Langlois

En l'occurrence, ça portait sur l'intégration, la visite médicale et les aménagements de poste. La première est une question sur la fréquence de la visite médicale pour les personnes handicapées : pourquoi une visite médicale obligatoire tous les deux et non tous les cinq ans ? Il me semble d'ailleurs que c'est même un an, non ? Si nous avons besoin de rencontrer le médecin, nous pouvons le demander nous-même. Pourquoi une fréquence plus importante de visites médicales pour les personnes reconnues handicapées ?

Jean-Claude Dourousseaud

Y a-t-il d'autres questions dans ce sens ?

Thibaut Langlois

Les autres questions portent davantage sur les aménagements. Est-ce qu'une décision ou une recommandation prise par un médecin peut ne pas être suivie par le chef de service ? Les agents peuvent-ils bénéficier d'un aménagement même s'ils ne disposent pas d'une RQTH ? Et une question davantage sur les inégalités territoriales dans l'accès aux aménagements, plusieurs personnes font remarquer qu'ils ont le sentiment que, dans les départements plus ruraux, c'est plus compliqué, ça prend plus de temps d'avoir de l'achat de matériels. Est-ce que c'est constaté ? Est-ce que ça se justifie ?

Jean-Claude Dourousseaud

En premier, Docteur Monique Lemaître-Prieto...

Monique Lemaître-Prieto

Sur le suivi individuel des agents, on a un décret qui régit la surveillance médicales des agents fonctionnaires de l'Etat, je ne vais pas faire la référence réglementaire, ce sont... Les agents qui présentent une situation de handicap sont reconnus comme nécessitant un suivi particulier. Auparavant, le décret indiquait que les agents devaient être vus tous les ans. Aujourd'hui, le décret spécifie qu'on doit les voir et c'est le médecin qui apprécie la fréquence du suivi. Et sans dépasser la périodicité de quatre ans, ce qui ne veut pas dire que l'agent ne peut pas faire appel à nous entre ces périodes définies. Des agents très bien intégrés et qui n'ont pas besoin de nous voir tous les ans, on préfère différer la visite tous les deux voire tous les quatre ans, mais en tout cas, ça fait partie du décret, comme dans la médecine du travail privée, où les agents en situation de handicap ont une spécificité de suivi, tout comme les agents en poste à risques professionnels où on a certaines spécificités qui sont liées à la protection renforcée des agents. Ça fait partie d'un décret, donc, on est obligé de s'y tenir. Et l'adaptation, justement, je trouve que la souplesse de l'adaptation à la fréquence, c'est-à-dire de ne pas voir les agents systématiquement tous les ans, je dirais que c'est une meilleure prise en compte de la situation individuelle des agents pour justement au mieux adapter le suivi des personnes qui en ont peut-être plus besoin que d'autres. Parfois, des agents me disent : il faut que je vous revoie l'année prochaine. La réglementation nous oblige à nous voir tous les ans... Aujourd'hui, on peut surseoir à une visite annuelle, mais l'agent peut nous voir quand il le désire, il peut même passer venir prendre rendez-vous directement avec nous.

Jean-Claude Dourousseaud

Il y avait une question sur vos recommandations et la hiérarchie.

Monique Lemaître-Prieto

La protection médicale en santé au travail est réglementée. Pourquoi ? Parce qu'elle vous protège, mais elle nous protège aussi. C'est une sorte de protection juridique que nous avons. L'aménagement du poste de travail, le médecin, il est conseiller de l'administration et il fait une proposition. Cette proposition, elle peut être agréée ou pas par l'administration, mais souvent, dans les aménagements matériels, je pense qu'on n'a, au niveau de l'administration financière, on n'a jamais eu de refus d'aménagement du poste de travail, mais c'est l'administration en

tant qu'employeur public qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents, c'est elle qui va prendre décision. Nous, on est un conseiller qui va donner un avis ou une recommandation. Là où on a peut-être un petit peu plus de difficultés parfois, c'est sur les aménagements fonctionnels, mais là aussi, on peut avoir des accords partiels, où peut-être que l'administration, en fonction des nécessités de service, le fera toujours dans l'intérêt de la santé des agents, mais pourra soit refuser, soit accepter partiellement l'aménagement proposé sur un plan fonctionnel. La polémique... enfin, ce n'est pas une polémique, les tendances, c'est surtout le télétravail, et souvent, on a parfois des discussions avec les administrations et les agents sur plus de télétravail.

Jean-Claude Dourousseaud

On en parlera à la fin, on a un chapitre sur ce sujet. On a un dernier volet qui est l'inégalité territoriale, et ça, je vais vous demander de répondre, Barbara Héraud. Alors, on va plutôt faire avec un micro sans fil parce que je vous vois... A la fin, vous allez faire des nœuds, on va devoir couper les fils pour vous libérer !

Dominique Garcia

Au niveau des inégalités territoriales, ça aurait pu être vrai avant 2020, mais depuis le Covid, les prestataires de matériels adaptés se sont organisés et ont déployé des entreprises dans tous les coins de France pour faciliter l'aménagement de poste et proposer leurs matériels. Donc, ils ont des conventions qu'ils ont mises aux quatre coins de France. En milieu rural, il y a plus de délai parce qu'il y a peu de personnes qui vont y travailler, il y a du matériel à transférer, ce sont les conditions de mise en œuvre, mais c'est bien temporisé. Et ce que j'apprécie aussi, c'est que, quand les difficultés me remontent au niveau local, au niveau des petites directions départementales, il me suffit de passer un coup de téléphone aux entreprises pour leur dire : attention, il y a une demande, vous pouvez déployer un commercial sur ce poste-là ? Donc, là, il y a quand même eu des facilités qui sont apparues après la crise Covid.

Jean-Claude Dourousseaud

Oui, Frédéric ?

Frédéric Dauvergne

Il y avait une dernière question sur l'aménagement, s'il était réservé aux seules personnes titulaires de la RQTH. Nous, on va au-delà, on a des fonds spécialisés, donc, les prescriptions médicales peuvent être financées dans le cadre de ce budget, et s'il n'est pas suffisant, les crédits de notre dotation globale de financement peuvent être sollicités pour financer des équipements qui équiperont plus d'agents, en tout cas, donc, tous les moyens de financement peuvent être sollicités.

Jean-Claude Dourousseaud

On a donc parlé d'intégration, d'accompagnement, il y a une réaction aussi ?

Une intervenante dans la salle, Régine Costes

Excusez-moi, je voulais revenir sur la DGFIP, parce qu'on est dans un gros Ministère et il ne faut pas oublier l'ensemble des directions, et par rapport à la question du DuoDay, il ne faut pas oublier que les services de la direction des douanes et toutes les directions... il faut que les personnes qui sont de l'autre côté de l'ordinateur éventuellement n'oublient pas qu'il n'y a pas que la DGFIP, même si, à titre personnel, la DGFIP, il me semble, vous me corrigerez, ça représente 350 000 agents et qu'il y ait 280 collègues qui soient volontaires, ce n'est pas un effectif statistique très... bon, c'est une bonne évolution, mais, voilà... donc, dans le domaine du handicap, on est encore dans des travaux. On est dans un exercice de construction. Voilà.

Barbara Héraud

Je me permets de corriger les chiffres. La DGFIP, c'est 95 000 agents. C'est effectivement l'administration la plus volumineuse en effectifs du Ministère qui doit en compter un peu moins de 130 000, 128 000 à la date d'aujourd'hui. Je vous rejoins, 288 sur 95 000, ce n'est pas suffisant. Mais ce que je voulais souligner, c'était la progression. Parce qu'on a commencé le DuoDay depuis 2018 avec encore moins d'offres de nos agents, donc, moi, j'étais très fière l'année dernière quand j'ai constaté que, malheureusement, on a créé de la frustration parce qu'on a beaucoup d'agents auxquels on n'a pas pu permettre cet accompagnement d'une personne en situation de handicap. Et j'y vois là un vrai succès, même si, effectivement, la vision en valeur absolue du chiffre dit : on est loin du compte. Moi, j'y vois un vrai succès, pour répondre à la question qui nous a été posée, du collectif, parce que ça veut dire : voilà, il n'y a pas que les

numéros un, la DGFIP, pour en revenir à des chiffres, vous avez raison, avec les chiffres, on voit plus clair, 95 000 agents sur 132 directions, donc, avec 288 demandes d'agent pour faire des DuoDay, ça veut dire qu'on n'a pas eu que les numéros un du département, vous pourriez me dire : le DG a fait un DuoDay donc le numéro un du département a voulu faire pareil... Il y en a qui l'ont fait, mais la majorité, ce sont des agents comme vous et moi qui l'ont fait. Nous, on a accueilli, je me permets cet aparté, mais c'est vraiment une opération tellement enthousiaste et enrichissante, mais tellement enthousiaste, parce que, nous, au bureau CVT, on est vraiment convaincus de tout ça. On a accueilli une personne l'année dernière lors du DuoDay, et chaque fois, à chaque édition, on se dit : non, mais c'est vraiment super. On est encore plus enthousiaste quand on en sort. Donc, c'est ça, surtout, que je voulais souligner, au-delà du chiffre.

Jean-Claude Drousseau

Martine Sutra qui voulait réagir et derrière le papa de Geoffrey, que j'appelle « le papa de Geoffrey » parce qu'on ne s'est même pas demandé les prénoms... Quand on est petit, on dit : comment tu t'appelles, toi ? Comment tu t'appelles ?

Christian Bugnot

Christian !

Martine Sutra

Le DuoDay est organisé ministériellement, toutes les directions y participent et même nos ministres puisque l'an dernier, les quatre ministres ont accueilli chacun un ou une jeune à la recherche d'un emploi ou un étudiant en situation de handicap. Rien que pour citer un petit exemple, Bruno Le Maire a convié un jeune, il l'a suivi toute la journée, il a participé à une audition à l'Assemblée nationale. Voilà. C'était très enrichissant pour ce jeune.

Jean-Claude Drousseau

Et c'est surtout pas de tout repos !

Martine Sutra

Et au niveau de la mission handicap, que je représente, nous avons accueilli il y a deux ans une jeune personne qui était en reconversion professionnelle, qui préparait à l'époque un DUT, et puis maintenant, elle

en est à préparer un master, elle a mis le pied à l'étrier, on lui a donné des adresses, on a fait fonctionner notre réseau et maintenant, elle prépare un master RH.

Jean-Claude Dourousseaud

On va écouter Christian, puis après, je vais vous poser une question complémentaire sur le DuoDay, parce qu'on pourrait se dire : c'est super, et si on est mauvaise langue, on va dire que c'est une opération de com, et si on veut aller plus loin, on va dire : qu'est-ce qui se passe après le DuoDay, mais on écoute Christian d'abord.

Christian Bugnot

Je me permets juste une question, à titre un peu personnel, j'ai discuté dernièrement avec une DRH, et dans le privé comme dans le public, vous êtes soumis à 6% d'emploi de personnes handicapées. Lorsqu'elle a eu à régler un plan de licenciement, il y a un tiers des personnes qui allaient quitter l'établissement qui se sont déclarées handicapées. Alors, qu'est-ce qui gêne, que ces personnes-là se déclarent au moment de leur activité comme personnes handicapées, alors que, dans le privé, elles vont le faire au moment où elles vont bénéficier d'indemnisation supplémentaire pour se déclarer personnes handicapées ? On a tout intérêt à dépasser les 6%, il ne faut pas que ce soit une norme à ne pas dépasser, ou alors, il y a des applications financières.

Jean-Claude Dourousseaud

Christian, vous me foutez le souk dans le débat, parce que la stigmatisation et l'agent qui décide à communiquer ou pas, c'est plus tard !

Qu'est-ce qui se passe derrière le DuoDay ?

Barbara Héraud

C'est du concret, c'est l'exemple que M. Dauvergne a cité. C'est une des opérations de la Semaine de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. A la DGFIP comme dans de nombreuses administrations, on cherche à recruter, on est dans l'attractivité aussi. Ce qui nous intéresse, c'est que cette journée permette à une personne qui ne connaît pas notre environnement professionnel de découvrir des missions, des fonctions, à la DGFIP, je parle pour mon administration, mais des collègues d'une autre administration en diraient autant. C'est 54 métiers différents, la DGFIP, à peu près, donc, ce qui nous intéresse, c'est qu'une

personne découvre un de ces métiers, ça peut être un métier de bureau, un métier où on est plutôt seul, sur de l'expertise, à des métiers où on intervient à l'extérieur, 54 métiers, presque 54 journées DuoDay seraient nécessaires. Donc, notre intérêt à nous et ce qu'il y a concrètement dans une journée telle qu'on souhaite qu'elle soit montée, c'est montrer à une personne : concrètement, ce métier-là, c'est quoi ? Qu'est-ce que c'est, une journée-type, une journée banale ? Et derrière, on souhaite les voir candidater et se présenter à nos concours et nos sélections. Et quand on a des personnes qu'on suit et qu'on voit se présenter aux concours, on est ravis et on n'est plus dans de la com mais sur de l'intégration pure.

Jean-Claude Dourousseaud

Allez-y, Frédéric.

Frédéric Dauvergne

Juste quelques mots. Bien sûr qu'on fait une campagne de com, mais pas au sens péjoratif du terme, c'est de la communication, on commence par de la communication pour présenter cette opération à l'ensemble de nos agents, on communiquera sur nos espaces Internet. Mais ça va au-delà de tout ça, en fait, c'est que, déjà, on ouvre le débat sur le handicap dans le service. C'est ça qui est important. On est un service où on n'a pas de personne en situation de handicap, ou où personne n'est déclaré, et déjà, on a ce dialogue qui va s'ouvrir et je reste là en tant que correspondant, j'ouvre le débat avec les agents qui sont là, dans ce collectif de travail. Il y a donc... le débat se nourrit donc, et on échange avec cette personne en situation de handicap. C'est là où on voit la richesse de cette opération aussi.

Jean-Claude Dourousseaud

Alors, pour la suite, je vous donne le menu, Christian.

Thierry Prévostel

Monsieur Dourousseaud, on a participé au DuoDay l'année passée, pour le souligner, et c'est formidable... C'est une formidable expérience. Pour Isabelle, notre secrétaire, elle a passé une très belle journée avec une jeune fille qui était formidable également. Je tenais à le souligner. Et tant que j'ai la parole, je voudrais remercier Dominique Combe, Thierry Fardeau et Xavier Marin, représentants MGEFi et MASFiP qui nous ont rejoints avec

la MASFiP qui nous a accordé un petit focus dans les assemblées départementales dans tous les départements. Merci à eux.

Jean-Claude Dourousseaud

Je pense que tout le monde est d'accord pour dire que les DuoDay, c'est formidable. On passe à autre chose : handicap visible, invisible, on va en parler avec vous, Monique Lemaître-Prieto, puis on va ouvrir le débat. On va parler de la stigmatisation et rappeler l'intérêt de déclarer son handicap, ça correspondait à votre question. On va parler de la parole, des mots pour éviter de faire mal, donc, des mots pour éviter les maux, de la différence entre l'attitude bienveillante, voire condescendante, et l'attitude digne, et on fera un focus à la fin sur le télétravail, qu'est-ce que ça change, et surtout, quelles sont les difficultés des besoins de la personne en situation de handicap. Et on conclura à la fin où tout le monde aura son mot de conclusion. On fera un tour de table sur cette première partie. Vous avez donc le menu : handicap visible, invisible. D'abord, c'est quoi, les handicaps invisibles, si on peut lister une sorte de hit-parade des handicaps invisibles ?

Monique Lemaître-Prieto

C'est le contraire de ce qui se voit. Quand une personne a une situation de handicap, la première chose, quand on a une personne en face de nous, on voit si elle a un problème de motricité, de vision, d'audition, parce qu'elle va nous le dire. Une personne qui a une situation de handicap invisible, on ne verra rien de tangible et, parfois, la personne ne le dira pas. Souvent, ce sont des maladies chroniques, comme le diabète. La situation de handicap et la RQTH sont ouverts à beaucoup de pathologies chroniques, des gens qui ont eu des cancers, des gens qui ont eu, qui ont des situations de maladie qui ne se voit pas mais qui ont un retentissement sur la fatigabilité et sur un certain nombre de schémas qu'on connaît. On a toutes les situations. Et le handicap psychique fait partie du handicap invisible, même s'il est identifié handicap dans les schémas tels qu'on les représente sur le handicap, mais on est plus sur des maladies chroniques et le handicap psychique fait partie du handicap invisible parce qu'il ne se voit pas. Il peut se comprendre au moment où on a une difficulté d'intégration par contre.

Jean-Claude Dourousseaud

Maladies chroniques... Diabète, par exemple, c'est considéré comme un handicap ?

Monique Lemaître-Prieto

Oui.

Jean-Claude Dourousseaud

La maladie de Crohn ?

Monique Lemaître-Prieto

Aussi. Toutes les maladies chroniques qui nécessitent un traitement, des soins prolongés. Tous les diabétiques ne sont pas en situation de handicap, s'ils sont équilibrés, c'est la commission départementale du handicap qui va définir le degré de handicap et d'incapacité pour bénéficier de la RQTH. Toutes les personnes qui ont des maladies chroniques ne sont pas forcément en situation déclarée de RQTH.

Jean-Claude Dourousseaud

Le handicap invisible, vous disiez tout à l'heure par exemple les gens qui entendent mal le disent, mais dans le monde du travail, les gens qui entendent mal ont du mal à porter une prothèse et ne le disent pas toujours. Est-ce qu'il y a des handicaps, est-ce que, au cours de votre vie professionnelle, vous avez remarqué qu'il y avait des handicaps plus difficiles à dire, des handicaps invisibles, parce que plus discriminants, parce que moins en rapport avec ce côté société performante et monde du travail dans lequel on est tous ? C'est vrai que c'est une question qui est peut-être plus orientée vers le monde du privé que du public... Quoique. On vous demande de la performance aussi.

Monique Lemaître-Prieto

Oui. On est amené, en tant que médecin du travail, face à une situation d'un agent qui a un handicap invisible, à faire des restrictions, des aménagements du poste de travail qui ne sont pas forcément comprises aussi parce qu'on ne va pas dire pourquoi on fait ces aménagements, qui vont permettre à la personne d'avoir une adaptation réelle au poste de travail. Par exemple, contre-indication à l'accueil du public. On peut aussi avoir des situations où on fait des restrictions sur certaines activités. Et, finalement, le responsable ou le service RH ne comprend pas parce que, quand on l'a vu, il ne nous a rien dit, souvent, et parfois : ça ne se voit pas,

Docteur, pourquoi vous faites ça ? On explique, on ne dit pas la raison pour laquelle on a fait cet aménagement, mais on a dit que l'aménagement est nécessaire pour une bonne intégration. C'est vrai que c'est souvent cette situation qui est compliquée parce qu'on n'a pas le droit d'expliquer pourquoi on fait cet aménagement, et parfois, on rentre un peu dans les détails sur le poste de travail et sur son aménagement. Donc, on sait très bien, nous sommes soumis au secret médical, donc, on ne dira pas pourquoi on fait cet aménagement, mais ça se traduit souvent par des restrictions ou certains allègements de tâches ou contre-indications au poste de travail. De façon implicite, on sait que c'est un handicap mais on ne le dira pas.

Jean-Claude Dourousseaud

Barbara Héraud, comment on fait... on voit bien cette ambiguïté, on n'a pas le droit de dire les choses, en même temps, on fait des aménagements, la hiérarchie ne comprend pas, le collectif peut ne pas comprendre. Comment on fait ?

Barbara Héraud

Je crois que le docteur a tout dit. Effectivement, comment on fait ? Ça passe, à mon avis, par l'éducation du collectif sur un handicap, ça peut être visible, et là, on pense qu'on sait mieux parce qu'on voit, mais ça peut aussi être un handicap invisible, comme l'a très bien dit Mme Monique Lemaître-Prieto, ça peut être un handicap invisible évolutif, et qui amène à des aménagements de poste qui vont évoluer dans le temps. Mais, à partir du moment où le médecin a fait ses préconisations, c'est là qu'il y a nécessité d'avoir un bon dialogue entre la direction aussi et le médecin, qui, sans dévoiler parce qu'il y a le respect absolu du secret médical, peut contribuer à l'acceptation par le chef de service, en disant : j'ai reçu cet agent, il y a un handicap invisible, ma préconisation est celle-ci. On est dans un domaine qui encore relève de l'acculturation de nos collectifs de travail à la réalité du handicap qui peut être visible ou invisible et qui nécessite forcément d'avoir un acteur primordial qu'est le médecin du travail, qui reçoit cet agent, qui va prendre les préconisations qui vont bien, même si, parfois, ça semble incongru peut-être au chef de service, parce qu'il n'a pas vu ce handicap. Donc, il s'en veut peut-être aussi, le chef de service, de ne pas avoir vu, ou le chef des RH local, de ne pas avoir saisi au travers peut-être d'un faisceau d'indices, qu'il y avait potentiellement un handicap invisible. La volonté... je crois en la nature

humaine, la volonté, c'est de toujours bien faire, mais ça va encore mieux quand on a la culture, d'une part, et la connaissance.

Jean-Claude Dourousseaud

J'ai vu que le micro avait migré vers le haut de la salle.

Un intervenant dans la salle, Guillaume de La Rochefoucauld

Je vais poser une question qui va peut-être en surprendre quelques-uns. Mon background, je suis veilleur professionnel, mais sinon, je ne le fais pas depuis très longtemps, et je suis comptable de copropriété, mais indépendamment de ça, je m'adresse aux médecins. Est-ce que, du fait d'être médecin et donc habilité à tous les secrets que vous voulez, n'avez-vous pas possibilité de regarder si les personnes qui sont dans votre Ministère ont des ALD ou pas, et si elles en ont, elles n'ont peut-être pas tout dit en matière de handicap, et ça peut vous intéresser de les connaître et peut-être leur demander si elles sont prêtes de le dire ou de ne pas le dire... Est-ce que c'est possible pour vous de connaître ça à travers la Sécurité sociale ? Merci.

Monique Lemaître-Prieto

Nous n'avons pas accès aux données de santé de la CPAM, ça, c'est le cloisonnement et, donc, l'agent, il a confiance ou il n'a pas confiance en son médecin du travail, donc, il va lui donner un certain nombre d'éléments. Quand on est en consultation avec un agent qui n'a pas déclaré sa situation de handicap et qu'on voit en visite périodique pour un suivi en santé au travail dans un cadre qui n'est pas un cadre particulier lié à une situation de handicap, on fait le point sur sa santé. Il nous livre ou il ne nous livre pas ses problèmes de santé. En général, j'espère que l'ensemble des agents font confiance aux médecins du travail parce que, nous, nous garantissons, tout est garanti pour que nous respectons le secret médical. En fonction de sa situation, certes, des agents peuvent avoir une maladie chronique et être en ALD, ALD ne veut pas dire automatiquement RQTH. Je pense que la situation de handicap déclarée ou pas à l'administration, ça, c'est une question qui peut se poser notamment dans les handicaps invisibles... On a souvent des agents qui viennent en visite, qu'on suit régulièrement, et qui n'ont pas fait la démarche de la reconnaissance en tant que travailleur handicapé, donc, dans ces cas-là, l'accompagnement qu'on fait, c'est d'informer les agents sur la possibilité de faire les démarches RQTH pour leur donner un certain nombre d'éclairages.

Comme l'a indiqué Monsieur à côté, c'est vrai qu'un agent qui n'a pas de situation de handicap déclarée peut bénéficier d'un aménagement de poste parce que ça fait partie, je dirais, des compétences des médecins du travail, et on ne fait pas que des aménagements de poste que pour les agents en situation de handicap. Donc, à ce moment-là, quand on voit un agent qui a un problème de santé, qui est en ALD, ou qui ne l'est pas, on peut l'orienter vers une déclaration RQTH. Libre à lui, parce que ça, c'est aussi important, de déclarer à son employeur. Jamais un médecin du travail qui voit un agent en situation de handicap, ou qui a fait une démarche RQTH, nous ne donnerons l'information à l'administration, car cette démarche, c'est à l'agent de le faire et certainement pas au médecin du travail. On est là pour accompagner, donner les avantages, les inconvénients, certains agents font la démarche et nous disent : docteur, pour le moment, tout se passe bien au travail, et c'est souvent aussi dans le privé, quand vous parlez des licenciements, je rebondis là-dessus, parce que, parfois, les agents dans le privé ne déclarent pas leur situation de handicap pour plein de raisons, notamment la stigmatisation... Le privé est quand même un petit peu moins protecteur que le public, et souvent, pour avoir été quand même dans le privé aussi, le médecin du travail conseille aux agents de faire la RQTH, et notamment aux salariés du privé, et quand on a un risque de licenciement, des difficultés professionnelles, là, on fait valoir la RQTH. C'est vrai que c'est une « carte à jouer », ça veut dire qu'on protège encore plus les personnes parce qu'elles ont besoin d'être protégées à ce moment-là. Donc, nos agents, les agents du Ministère ont parfois des problèmes de santé qui relèvent parfois de la RQTH, mais qui n'ont pas fait les démarches parce que l'environnement est aussi protecteur. On tient compte des situations individuelles, on fait des aménagements, et les aménagements sont respectés pour les agents qui n'ont pas la situation RQTH, mais, voilà, il y a aussi la personne qui décide aussi de faire valoir ses droits d'une situation de handicap, je pense qu'il faut avoir le respect de ce que veulent aussi les personnes. Mais le facteur de protection dans le privé est un facteur important.

Jean-Claude Dourousseaud

On voit bien l'ambivalence entre stigmatisation, peur de la stigmatisation, et rappel de l'intérêt de déclarer son handicap, je vais lister quelques points. Comme vous l'avez rappelé, la déclaration est confidentielle, elle permet de bénéficier d'un accompagnement, de bénéficier du maintien dans l'emploi ou d'une reconversion et d'avoir accès à des aides

financières disponibles. Est-ce que j'ai oublié des choses ? Sans doute, je ne suis pas spécialiste de la question. Mais en tout cas, si je n'ai rien oublié, j'aimerais qu'on s'arrête un peu sur ce choix, et peut-être vous poser la question dans la salle : est-ce que vous avez été confronté à ce choix, en vous disant : qu'est-ce que je fais ? Je déclare, je ne déclare pas ? A un moment, Thibaut, qui ne m'écoute pas, que je vais prendre par surprise une fois de plus... ! Thibaut se réserve souvent le choix de dire : je déclare, je ne déclare pas, il ne s'agit pas de le faire vis-à-vis de l'employeur mais des gens que vous visitez ou des collègues. Donc, parlez-moi de ce moment et de ce choix et parlez-moi des questionnements que vous avez eus. Thibaut ? Non, allez-y, vous avez levé la main... Parce que Thibaut, c'est ma tête de Turc, je lui passe le micro à chaque fois !

Une intervenante dans la salle, Carine Champagne

Je voulais simplement dire que, effectivement, à partir du moment où on dit son handicap, c'est important pour les collègues parce qu'ils comprennent, notamment quand c'est un handicap invisible, une maladie chronique, et ça aide vraiment à s'intégrer parce que c'est vrai que, quand un agent semble très bien le lundi et que le mardi, il est en arrêt pour un mois, ils ne comprennent pas trop, donc, le fait d'expliquer son handicap, c'est important. Par rapport à la première partie sur le handicap invisible, moi, j'ai eu les deux, donc, la première partie, quand j'ai passé mon concours, à l'époque, réservé, ce qu'on appelait les emplois réservés, avec la RQTH, à la douane, mon handicap était totalement invisible et c'était très difficile au moment de l'intégration, notamment quand on est jeune, voilà. Et j'ai été mutée en priorité. C'est aussi un des aspects de la RQTH, c'est d'avoir une priorité de mutation et ça a été très mal vécu d'arriver très jeune dans un service, alors que les mutations sont compliquées. Et la deuxième partie, c'est quand mon handicap a commencé à se voir, hélas, parce que c'est une maladie évolutive, il y a eu comme un choc avec un CLM, et quand je suis revenue, j'ai enfin accepté mon handicap et j'en ai beaucoup parlé et j'ai été très surprise de l'accueil, c'est-à-dire que tout s'est mis en place enfin, et j'ai vraiment trop tardé à admettre mon handicap, et en l'expliquant, il y a du matériel, un aménagement de temps, maintenant, il y a le télétravail... C'est vraiment une délivrance.

Jean-Claude Dourousseaud

Ce que vous nous dites, c'est qu'on a peur de parler de son handicap parce qu'on ne veut pas être stigmatisé, mais que le fait d'en parler, au contraire,

ça débloque un certain nombre de choses et que, du coup, on n'est plus stigmatisé ?

Carine Champagne

Tout à fait. Et quand on a un handicap jeune, enfin, moi, j'ai un handicap depuis tout le temps, et qui est évolutif, en fait, au départ, j'étais dans la performance, ça correspond à ce qu'on disait ce matin, c'est-à-dire qu'on se dit : si, je suis capable, je vais passer le concours, je vais aller à Paris... On est dans la performance, et le fait d'expliquer qu'on a des difficultés, c'est trop difficile, donc, on les cache, jusqu'à ce qu'à un moment, on ne puisse plus les cacher. Alors, parfois, ça se termine mal. Et parfois, moi, en l'espèce, c'est parce que j'ai eu un enfant, j'ai dû m'arrêter de travailler, je suis passée en CLM et j'ai utilisé cette période pour me remettre en question. On ne peut pas tout faire. En plus, mon fils est autiste, comme je l'ai dit ce matin. Donc, ça faisait un bagage de plus. Et je trouve que, une fois qu'on a expliqué son handicap, on a la chance, dans notre administration, d'avoir quand même beaucoup de personnes qui nous écoutent, et qui nous aident, et après, oui, ça aide, et ce que je voulais dire encore une fois, c'est que ça aide par rapport aux collègues.

Jean-Claude Dourousseaud

Thibaut s'est caché derrière le roll-up... Thibaut ?

Qui ne veut pas parler !

Thierry Prévostel, modérateur,

Monsieur Dourousseaud, avant...

Une autre intervenante dans la salle, Moumtaze Goulamhousen

Moi, j'ai un handicap, on ne le voit pas, il n'est pas visible. J'ai eu beaucoup de mal à le dire. C'était très, très dur, jusqu'à ce que je tombe et que les pompiers arrivent, et là, je devais le dire, qu'il ne fallait pas me soulever comme ça. Je tiens à le préciser, c'est très dur pour une personne qui est handicapée et que ça ne se voit pas, c'est très dur, parce que quand vous dites : je ne peux pas faire ça, c'est : pourquoi ? T'es pas une princesse. Ici, c'est comme ça. Pourquoi le chef de service ne te dit pas ça à toi ? Pourquoi t'as un siège ? Et tous les jours, il faut répondre à ces questions.

Jean-Claude Dourousseaud

Le sociologue parlait ce matin de coming-out permanent. On est obligé de s'expliquer tout au long de sa vie.

Moumtaze Goulamhousen

Voilà. Moi, j'ai commencé en 2001 à l'ANPE, j'ai passé le concours comme tout le monde, je n'ai pas demandé d'heures en plus. Je suis arrivée, puis je ne l'ai pas dit pendant 10 ans. J'ai vécu avec ça, je ne prenais pas les escaliers. L'excuse, c'était : ah, non, j'ai la tête qui tourne, j'ai inventé des histoires. Je suis arrivée au Ministère en 2017, j'ai fait une mise à disposition, et j'ai passé le recrutement TH, j'étais en formation, je tiens à le dire, ça, c'est très important parce que ça m'a vraiment touchée, on m'a dit : ah, tu as passé le concours ? J'ai dit : non, j'ai été recrutée en tant que TH. On m'a sorti : pourquoi ? C'est quoi, la différence ? Tu n'as pas fait les écoles... Je ne sais pas, et là... et à chaque fois, quand on se présentait, c'était la question. Ah oui, toi, tu as eu l'avantage de ne pas passer le concours. Ce n'est pas un avantage, je suis désolée. Je l'ai passé à l'ANPE, j'ai fait une mise à disposition, donc, j'ai changé de ministère, et je le dis, jusqu'à maintenant, aujourd'hui, je suis déléguée à l'APAHF-Finances du 93, on me dit : ah, tu as droit au taxi, tu es une princesse, pourquoi toi ? C'est l'argent du contribuable. OK, oui, mais moi aussi, je paye mes impôts. Je leur dis ça. Ce n'est pas parce qu'on est handicapé qu'on ne paye pas les impôts. Et je vous jure, c'est très dur. Moi, j'ai une imprimante : « ah, tu as une imprimante, nous, on n'en a pas ! » Mais moi, je ne peux pas marcher loin, je fatigue. C'est très dur. Moi, j'avais demandé du télétravail au début, le médecin du travail m'avait mis deux jours, on me l'a refusé, je suis à un jour, et aujourd'hui, tout le monde fait deux jours, et je suis maintenant à deux jours comme tout le monde. Quand je suis arrivée, la première réflexion de mes collègues, quand on leur donnait du travail, c'était : elle, elle est TH, elle ne le fera pas, elle ne suivra pas. On me disait : tu seras malade combien de temps ? J'ai jamais été malade. Je leur dis : moi, je suis toujours présente. Pendant le Covid, j'étais là, alors que je ne devais pas être là, je l'étais pour aider mes collègues. Et je le dis, je le vis très, très mal. Qu'on ne me dise pas : au Ministère... C'est peut-être ma direction, je ne sais pas, mais c'est très dur.

Jean-Claude Dourousseaud

Il y a des ressentis et des vécus différents.

Moumtaze Goulamhousen

Parce que mon handicap ne se voit pas. C'est pour ça.

Jean-Claude Dourousseaud

Oui. Une mise au point, je vais détendre l'atmosphère puisque je suis au ministère des Finances, je paie mes impôts ! Pas d'histoire ! Thibaut ?

Thibaut Langlois

Oui, je vais abonder dans le sens de ce qui a été dit : faire part de son handicap à ses collègues, ça peut être compliqué. Pour ma part, j'ai eu la chance d'avoir, lorsque je suis entrée à la DGFIP, des collègues à l'écoute, qui avaient ce minimum d'empathie qui est nécessaire pour amorcer une relation et faire en sorte que ça se passe bien en dépit des restrictions qu'on peut avoir dans nos capacités. Bon, de toute manière, en ce qui me concerne, c'est un petit inconvénient des recrutements contractuels handicapé pour les personnes ayant des handicaps invisibles, on est plus ou moins obligé d'en faire part puisque vous apparaissez dans les effectifs comme ça : ah, d'où il vient, celui-là ? Sachant qu'à la DGFIP, il y a une période de formation en école, alors, contrairement aux stagiaires recrutés par concours, on apparaît directement dans les effectifs donc tout le monde était au courant avant mon arrivée.

Jean-Claude Dourousseaud

Vous nous avez dit ce matin que ça n'a pas toujours été facile, l'intégration.

Thibaut Langlois

Rapport à mon chef de service qui a eu connaissance de la nature de mon handicap et qui, à partir des préjugés qu'on peut avoir à propos des troubles du spectre autistique, s'est figuré un certain nombre de choses, que j'étais incapable de comprendre le second degré, que j'étais incapable de répondre à des contribuables au téléphone, et encore pire, en direct, d'en rencontrer. Au bout du compte, il fallait faire en sorte que je puisse entrer en matière progressivement, et au bout d'un an et demi en poste, ça s'est, je pense, tout à fait bien passé.

Jean-Claude Dourousseaud

Très bien. Alors, Docteur ?

Monique Lemaître-Priet

Je voudrais revenir à quelque chose dont j'ai parlé en première partie : je pense que ce qui est important, dans l'intégration dans un service, le ministère des Finances a un certain nombre d'interlocuteurs qui coopèrent et qui travaillent ensemble, les correspondants sociaux, les correspondants handicap, au sein des directions, la mission handicap, les médecins du travail, des assistants de service social, donc, une communauté d'experts avec chacun ses particularités et compétences, et je pense que la première chose à faire, je le redis toujours, ce n'est pas : qu'est-ce que tu as ? Mais : comment nous faisons ensemble ? Et si, dans les services, on ne vous oblige pas, Mesdames, Messieurs, à dire : je suis porteur de telle pathologie, c'est : comment on va travailler tous ensemble, et c'est le langage que j'ai avec des managers, des managers de proximité, on me dit toujours : qu'est-ce qu'il a ? Je dis : peu importe ce qu'il a, faisons ensemble. Voilà, je vais vous donner des clés. Lui aussi, cet agent va aussi vous donner des clés de compréhension, non pas sur ce qu'il a, parce que c'est facile d'aller sur Internet et de taper la pathologie. Même une pathologie, quelle que soit la pathologie dont les personnes souffrent, ce n'est pas la pathologie, c'est une personne qui a une pathologie, donc, c'est à chaque fois, une situation individuelle. Sortons donc de ce carcan de : j'ai telle pathologie. C'est : comment nous faisons ensemble ? Et ça, je pense que c'est le travail que nous avons à faire sur les collectifs, sur l'ensemble de la chaîne managériale et sur les agents. Quand je vais dans un service avec un agent qui arrive avec une situation de handicap, on fait ce qu'on appelle une visite du poste de travail, soit avant parce qu'on anticipe, soit au moment où la personne arrive. Et donc, on va faire une visite simple, c'est-à-dire : comment je travaille ? Comment je vais travailler ? Et, parfois, avec le manager, est-ce qu'il va pouvoir faire ça ? Est-ce qu'il ne va pas pouvoir faire ça ? Souvent, je dis à l'agent : on va tester, et on verra. Donc, je pense qu'il faut qu'on avance sur non pas : qu'est-ce que vous avez ? Mais comment est-ce qu'on fait ensemble ? C'est comme ça qu'on entraîne le collectif.

Jean-Claude Drousseau

Alors Barbara pour la conclusion, mais avant il y a une réaction dans la salle.

Une autre intervenante dans la salle, Claire Chamayou

Je voulais parler de mon cas. Le handicap que j'ai, je l'ai eu, j'étais déjà en service, j'étais déjà dans l'administration, je suis donc catégorie A+, et tout

le monde sait ce que j'ai eu, mais je ne l'ai jamais fait valoir dans l'administration, j'ai une reconnaissance de handicap à plus de 80%, mais je travaille normalement comme un A+ normal. Tout ça justement par cette peur d'être mise dans un placard.

Là, je fais ce que je veux comme je veux sur le poste que j'occupe, quoi. Je suis entendue, écoutée, etc. Si je dis que j'ai une reconnaissance de handicap à plus de 80%, je crois que je n'aurais plus ma place. Pourtant, il y a déjà quelques années...

Jean-Claude Dourousseaud

Vous avez peur de perdre votre légitimité si vous dites que vous êtes handicapée ?

Claire Chamayou

Complètement.

Jean-Claude Dourousseaud

Barbara Héraud, ce qu'on a entendu amène des réflexions ?

Barbara Héraud

Oui, d'abord, merci pour ces témoignages que je trouve extrêmement symbolique de ce qui est vécu par les personnes en situation de handicap. Pour conclure, je dirais que cette année, on s'est lancé à la DGFIP dans une campagne de communication pour dire non pas : dites-nous ce que vous avez mais pour dire : n'oubliez pas qu'en en faisant communication, vous allez nous permettre de mettre à votre disposition si vous le souhaitez et à celle du collectif les moyens de travailler ensemble. Ce sont les propos qu'a repris le docteur. Ce qui doit être à mon avis ce à quoi on doit œuvrer au quotidien, c'est à l'acculturation de tous, du collectif, et à l'accompagnement de cet agent. Ce qui nous intéresse, ce n'est pas de savoir ce qu'il y a, ce qui ne doit absolument pas nous intéresser, mais comment on peut faire, qu'est-ce qu'on peut amener comme aménagement de poste pour que l'ensemble de l'activité professionnelle réalisée par cet agent se passe bien pour lui et pour le collectif. C'est le souhait qu'on a. Mais on a encore tous à y travailler, je pense, au quotidien, dans l'acculturation. Ce n'est pas... on doit à mon avis lutter au quotidien contre cette forme de subjectivité qui est attachée à : il a ceci, cela... ça n'a pas d'intérêt, je rejoins totalement le docteur. Ce qui nous intéresse, c'est

comment on forme un collectif de travail. Voilà. Avec des moyens peut-être différenciés en fonction des situations des uns et des autres.

Jean-Claude Dourousseaud

On l'a entendu, il y a des mots qui font mal, c'est un peu l'objet de cette journée, les mots, les maux, il y a des mots qui font mal, il y a des attitudes qui font mal. On va en parler un petit peu. On peut être bienveillant. Souvent, on est condescendant, souvent, on a du mal à être naturel avec les gens en situation de handicap. Alors, quelle est la bonne attitude finalement à avoir ? Je dirais que, en premier, j'ai peut-être envie... Tu ne fais pas partie de la table ronde, mais Geoffrey, je vais quand même t'interroger là-dessus... Je ne sais pas pourquoi je te tutoie... On a eu un bon feeling, je te tutoie ! Excuse-moi ! Quelle attitude on doit avoir envers les gens qui souffrent de handicap ?

Geoffrey Bugnot

Quelle attitude ? C'est un grand mot et un grand geste. J'ai toujours détesté, moi, la prise de pitié, entre guillemets : oh, mon pauvre, qu'est-ce que tu as ? Je vais juste raconter vite fait une anecdote. J'allais voir des cyclistes, des vététistes qui faisaient des figures avec le VTT, et il y en a qui vient me voir et me dit : mon pauvre, tu ne peux pas faire du vélo...

Jean-Claude Dourousseaud

Pourtant, tu fais du 2 roues.

Geoffrey Bugnot

Même du 4 !

A l'époque, je n'étais pas encore humoriste, j'avais envie de lui dire : mon pauvre, t'as pas de bol, tu ne peux pas faire du fauteuil roulant... J'ai toujours voulu désamorcer une situation gênante, limite pathos, avec un peu d'humour et donner du positif à tout ça. Je pense qu'avec les personnes handicapées, c'est important de rester positif et de sourire et de ne pas être à se morfondre et à dire : mon pauvre, qu'est-ce que tu as, comment je peux t'aider ? Non, non, j'en connais beaucoup, des handicapés qui, au moment où ils ont eu besoin d'aide, ont dit : non, mais laisse-moi me démerder, je sais faire... Il ne faut pas non plus être grossier avec les personnes handicapées, mais il faut avoir un juste milieu et toujours trouver un compromis... La vie est faite de compromis.

Jean-Claude Dourousseaud

Ce n'est pas facile à trouver toujours ce juste milieu parce qu'il y a une gêne vis-à-vis du handicap et souvent, les gens ne savent pas comment faire. Est-ce que quelqu'un veut réagir ? Après, je vous donnerai la parole, la table ronde, mais c'est intéressant de savoir ce que les gens en situation de handicap pensent, comment vous avez envie qu'on s'adresse à vous ? Pendant que vous réfléchissez, je vais vous donner une clé, je n'y avais pas réfléchi, mais à la pause, je parlais avec Christian, donc, ton père, et je lui disais que, moi, j'avais eu, pour la première fois de ma vie, contact avec des handicapés à une époque de ma vie où je m'occupais de ski nautique, j'organisais la coupe du monde de ski nautique. Il y avait une section handi, et quand on parlait, on ne parlait pas de handicap, on parlait de ski nautique, du plan d'eau, on disait : il fait beau, il ne fait pas beau, le plan d'eau, il va être dur... On avait une passion en commun. Et je l'ai retrouvée après en ski, je vais souvent skier à La Plagne parce que j'ai de la famille là-bas, et il y a un centre pour les gens en fauteuil qui font du ski. Je peux vous assurer qu'ils foncent, et j'ai même... Moi qui skie pas mal, parfois, j'ai du mal à les suivre, et là, c'est pareil, quand on parle, on parle de ski. Et je me suis dit, en parlant avec le père de Geoffrey, c'est que, finalement, peut-être qu'une bonne manière n'aborder les relations, c'est de trouver ce qu'on a en commun. On peut avoir des passions en commun, en l'occurrence, là, je vous parle du sport ; les écrans aujourd'hui nous remettent un peu tous à égalité. Geoffrey, par exemple, tu joues aux jeux vidéo et tu fais du foot aux jeux vidéo, on peut jouer contre Geoffrey, on ne sait pas, on joue contre un handicapé et il va vous mettre de sacrés pilés. Donc, le travail peut être un sujet commun parce que beaucoup de choses aujourd'hui sont numérisées, et quand on est data scientist, par exemple, on est data scientist en fauteuil ou debout mais quand on est face à un problème, on est face à un problème de data science et on parle de nos problèmes en commun. Je pense que les passions, le travail sont des choses qu'on partage et qui permettent de se parler en premier de ces passions, de ce qui nous réunit, avant de parler de ce qui nous différencie qui est le handicap. Voilà, je voulais partager ça avec vous. Je ne sais pas si c'est bien intéressant... Non...

Geoffrey Bugnot

Si, si.

Jean-Claude Dourousseaud

Est-ce que ça vous a donné le temps de réfléchir ou est-ce que je redonne la parole à mon panel ? Allez-y.

Le micro, où est le micro ? Il est là. C'est un micro baladeur.

Une autre intervenante dans la salle, Véronique Dulong de Rosnay

Avant cet été, j'ai participé à une journée avec le Département, avec les accompagnants, les travailleurs sociaux. C'était sur le pouvoir d'agir. En effet, il y avait aussi les personnes comme moi, les aidées, qui avaient besoin aussi d'être accompagnées, et donc, cette journée-là, avec un sociologue, Bertrand Hagenmüller, il a mis en place une formation pour les accompagnants justement pour pouvoir être égal à égal. Quand vous recevez les accompagnés, on va dire : vous pouvez les recevoir avec leurs capacités, leurs aptitudes et les ressources qu'ils ont et non pas avec leurs fragilités. Cette journée-là, c'était le pouvoir d'agir, c'est sortir les accompagnants de leur cadre professionnel et considérer les accompagnés comme une personne qui a des ressources. Et je peux vous dire, à la suite de cette journée, qu'il y a eu des ateliers au sein des centres sociaux pour que les accompagnés puissent venir découvrir les talents et faire participer aux accompagnants, les travailleurs sociaux, ce qu'ils savent faire en dehors de leurs fragilités, de leur vulnérabilité. Il y avait aussi d'égal à égal cette relation et l'alliance qu'il y avait entre les professionnels et les aidés.

Jean-Claude Dourousseaud

La bonne attitude, si personne ne réagit d'autre... comment on fait ?

Monique Lemaître-Prieto

C'est d'abord écouter la personne, parce que la personne va s'exprimer. Il faut accueillir la personne qui a une situation de handicap comme une personne qui vient travailler et qui va être dans un collectif professionnel, et comme vous le dites, c'est le travail qui va tous nous réunir. Donc, on va parler du travail et de la façon dont les personnes vont travailler ensemble. Je pense que, après, le handicap visible, on sait comment on va communiquer avec une personne qui est malvoyante parce qu'on va en plus aménager les locaux et vérifier un certain nombre d'éléments pour que, justement, l'espace de travail soit le plus sécurisé possible, pareil pour une situation de handicap physique, on va aménager l'espace de travail,

donc, les agents vont comprendre avant que l'agent arrive qu'il y a un aménagement matériel et que la situation va être aménagée. Par contre, je pense que, dans la relation de travail, c'est l'agent qui va s'exprimer. Les correspondants handicap font ce travail aussi d'écoute et de savoir comment on va travailler. Après, l'attitude, on dira que, tant qu'on est bienveillant, c'est une attitude de bienveillance mais pas de pitié ou de rejet.

Jean-Claude Dourousseaud

Est-ce qu'on est obligé d'être bienveillant ? Est-ce qu'on a le droit de dire à son collègue handi : « là, tu me gonfles. » ?

Monique Lemaître-Prieto

Si ce n'est pas en référence avec le handicap, on peut dire : je suis fatigué, non, le boulot, ça ne va pas. On va reprendre ensemble le travail. Mais on ne va pas dire : c'est parce que tu es handicapé, tu ne comprends pas... Non, on ne va jamais dire ça. Il y a une situation, le travail, là, on va pointer non pas sur la situation de handicap mais : il y a une difficulté au travail et on va l'accompagner dans la difficulté et comprendre pourquoi il y a eu des erreurs. Mais on ne fera pas référence à la situation de handicap. « C'est parce que tu es handicapé que tu ne comprends pas », ce ne sont pas des choses à dire. Il faut dire par contre à toute personne qui a un problème au travail... on doit verbaliser, non pas sur la personne mais sur le travail. Tant que l'attitude est factuelle sur : cet élément, il y a une anomalie, il y a eu une erreur. Tout le monde fait une des erreurs, n'importe qui peut en faire. C'est simplement cibler l'erreur, mais ne pas dire : c'est parce que tu es handicapé, jamais il ne faut dire ça. Après, je reviens sur l'agressivité que l'on observe en tant que médecins du travail, il y a une certaine violence verbale parfois entre collègues, pas forcément liée au handicap, ça peut venir d'une organisation du travail tendue, difficile, et parfois, on va vers les plus fragiles, mais on est dans un collectif qui, parfois, dysfonctionne, donc, ce n'est pas forcément la situation de handicap, mais on a parfois des problèmes d'organisation du travail et des agents, parce qu'il y a des difficultés professionnelles, qui iront vers ceux qui sont un peu plus visibles, et notamment parce qu'il y a une situation de handicap. Mais les difficultés au travail, elles s'appréhendent de façon globale et ce n'est pas en stigmatisant les gens qu'on arrivera à faire avancer le travail. Et si les agents ont des surcharges de travail, ce n'est pas à cause d'une personne qui a une situation de

handicap, la répartition et l'organisation du travail, elle est de la responsabilité du manager et de tous. Et ce n'est sûrement pas en s'accusant les uns les autres. C'est en comprenant le travail et en en discutant. Or, je pense que, dans notre administration, comme partout, il faut qu'on revienne à parler du travail ensemble. C'est-à-dire qu'il faut travailler et comprendre le travail.

Jean-Claude Dourousseaud

On va faire tourner le micro sur ce problème d'attitude, on va partir de vous, Frédéric, puis Martine, et on finira avec vous Barbara, on repassera peut-être... Je ne veux pas vous l'abîmer, mais on peut repasser un peu le micro à Carole... Hein ? Vous me la prêtez un peu ?

Frédéric Dauvergne

On a un travail de pédagogie. On doit agir sur les mots. Il y a l'importance des mots. Le langage des mots, il a un pouvoir, parfois le pouvoir de discriminer, de blesser. C'est sur ces mots-là qu'on doit agir, agir au quotidien. C'est ce que, nous, on fait, les correspondants handicap, pour éviter que ces mots soient blessants. Et, en plus, ces mots, ils peuvent traduire aussi des attitudes. On l'a vu, on en a parlé souvent, ils peuvent traduire des attitudes que le collectif de travail adopte envers les personnes en situation de handicap. Et des attitudes qui peuvent être discriminantes. Donc, c'est sur ces mots-là qu'il faut agir. C'est un travail de pédagogie au quotidien que le collectif, que nous, on porte auprès du collectif au quotidien.

Jean-Claude Dourousseaud

Martine Sutra ?

Martine Sutra

Par rapport à la pédagogie, la mission handicap, comme elle est chargée d'animer et de coordonner la politique du handicap au Ministère, on a décidé d'œuvrer pour la pédagogie, et on intervient avec une solution innovante puisqu'on a fait rentrer la réalité virtuelle au sein du Ministère, et nous faisons plonger aussi bien les managers que les agents dans le monde de la réalité virtuelle. On les met en situation de handicap. On propose des modules de 20 minutes, et ça amène quand même une très bonne réflexion de la part des utilisateurs. Et j'espère que ça va œuvrer

pour changer le regard, la façon d'être. On est des êtres humains. On se doit d'être bienveillants les uns envers les autres.

Dominique Garcia

Il faut vraiment travailler pour l'instauration d'un climat de confiance et de sérénité au niveau du travail et de la collaboration de tous.

Jean-Claude Dourousseaud

And now, ladies and gentlemen, Carole Reboul !

Carole Reboul

Ce que j'ai retenu des échanges, c'est la communication avec une écoute active et participative, savoir reformuler et rester dans le positif, ne pas dire « non », ne pas dire « c'est impossible ». C'est ce que j'ai retenu de cette table ronde.

Jean-Claude Dourousseaud

Vous me faites la conclusion de la table ronde, moi, c'était un tour de table sur une attitude digne et non condescendante... On n'a pas parlé du télétravail encore. L'attitude, Barbara Héraud ?

Parce qu'on a entendu des ressentis, des intentions, on doit avoir une attitude bienveillante... demain, un collègue qui arrive dans mon service...

Barbara Héraud

Je pense que ça s'outille. Les choses vont mieux et l'acculturation passe à mon avis par des outils, non pas pour avoir forcément le bon mot, mais éviter d'avoir le mauvais mot. Il y a beaucoup de choses qui passent par l'appréciation subjective que la personne en situation de handicap a de son handicap et de la façon dont elle va être accueillie dans le collectif, et l'inverse est vrai, la façon dont le collectif va vivre ça. Je suis également pour la bienveillance, tout ça, aucun sujet. La nature humaine, j'y crois, je pense qu'elle est positive par nature...

Jean-Claude Dourousseaud

On entend qu'il y a un peu de jalousie, l'effet princesse...

Barbara Héraud

J'aimerais bien ! Je rigole. Vous me pardonnerez ce trait d'humour. Sur les mots sur les maux, je pense que c'est s'outiller au quotidien, c'est-à-dire

avec des réseaux, et on a pu mener des formations dans notre réseau pour les personnes qui reviennent d'affection longue maladie, on a certainement beaucoup de personnes qui ont connu cette situation, un agent qui revient après plusieurs mois d'absence pour une longue maladie, souvent avec un mi-temps thérapeutique, par exemple, pour pouvoir continuer à se soigner et à revenir dans le collectif. On est plein de bienveillance et de sympathie, bien sûr, et on croit qu'on a les bons mots. Or, la personne, ce que nous apprennent ces formations, c'est que ce n'est pas forcément comme ça que la personne va les recevoir. Donc, plutôt que de déverser sa sympathie, il faut pouvoir entendre que ce n'est pas de ça que la personne a besoin aujourd'hui, elle a besoin certainement d'un discours peut-être plus centré sur le travail, peut-être qu'elle n'a pas envie d'en parler, peut-être que, pour elle, c'est difficile. En tout cas, faire en sorte que l'autre, celui qui va avoir ce mot, accepte qu'il ne soit pas forcément reçu tel quel. C'est pour vous donner un exemple et pour conclure sur ce sujet. Moi, je crois que ça s'outille, l'acculturation, ça ne se décrète pas, et il faut impérativement en avoir tous envie, c'est sûr, mais donner en tant qu'employeur les moyens au collectif d'avoir les outils pour. Et ça, on y œuvre tous les jours et au travers parfois de semaines emblématiques comme la SEPH qui permet peut-être de faire quelques actions dont je ne dirai pas plus parce que c'est en construction pour la DGFIP, c'est du teasing à fond pour ce qu'on va faire du 20 au 24 novembre.

Jean-Claude Dourousseaud

Vous êtes une pro de la com et du teasing ! On voit bien que tout ça n'est pas facile. Pour la conclusion, je demanderai à Catherine Le Du de nous rejoindre aussi. Pendant que vous nous rejoignez, on voit bien que tout ça n'est pas facile, et en plus, il y a un truc qui est venu chambouler tout ça, c'est le télétravail, on ne l'avait pas vu arriver, et avec le Covid, ça a été open bar, on télétravaille à fond, et maintenant, post-Covid, on s'aperçoit des bienfaits et des méfaits du télétravail, et on ne va pas parler du télétravail en règle générale mais du télétravail pour les personnes en situation de handicap. Est-ce que ça rend les choses, Docteur, encore plus difficile, parce que c'est compliqué d'évaluer les besoins d'une personne en télétravail ? Il n'y a pas de visite préalable dans la cuisine de Mme Machin qui est en télétravail ? Si ?

Monique Lemaître-Prieto

Le télétravail dans la fonction publique a, là aussi, un cortège réglementaire. Le droit au télétravail existe pour les personnes en situation de handicap ou présentant des situations de santé, au-delà des jours et de la réglementation qui est prévue pour les agents qui n'ont pas de situation de handicap. Le droit à la dérogation sur plus de trois jours, c'est-à-dire quatre ou cinq jours. La part des choses est importante parce qu'être en télétravail très longtemps, et notamment sur une période longue, cinq jours sur cinq, on parle du collectif de travail, et là, on commence à avoir des grosses difficultés sur l'intégration. On l'a vu, le Covid a desserré les liens vis-à-vis des agents, ils étaient en télétravail, les relations étaient compliquées, le retour au travail a été difficile parce qu'il y avait la peur de la maladie, mais je pense qu'il faut savoir mesurer les besoins et faire la part des choses entre ce qui est utile et ce qui va entraîner des conséquences, je dirais plus négatives, d'un télétravail qui va isoler complètement la personne, parce qu'elle ne va plus se sentir dans le collectif. Donc, c'est toujours, là aussi, une situation individuelle. On peut parfois prescrire un télétravail dérogatoire pendant une période. Mais l'avoir pendant des mois et des mois, voire des années, ça devient compliqué parce qu'on se désolidarise du collectif. On le voit, même si le télétravail permet une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle, il nécessite une organisation du travail différente, parce que le manager doit faire avec, doit recomposer ses collectifs, on doit encore plus faire de collectif en situation de télétravail, et le risque, c'est de rompre complètement la relation de travail.

Donc, c'est toujours une affaire de dosage. Et de travail avec le collectif et le manager. Donc, c'est toujours compliqué. Parfois, une période de télétravail assez importante sur une période qui entraîne la déconnexion avec le collectif, peut se mesurer et elle doit se mesurer. En tout cas, elle est toujours à évaluer.

Jean-Claude Drousseau

Quelqu'un veut compléter sur le télétravail ? On passe la parole à Catherine, adhérente de l'APAHF-Finances, vous avez entendu tout ce qu'on a dit lors de cette table ronde. On a évoqué les problèmes de stigmatisation, l'intérêt de se déclarer handicapé, on a parlé du poids des mots, on a parlé de l'attitude qu'on doit avoir, des handicaps visibles, invisibles... Alors, qu'est-ce que ça vous inspire tout ça ?

Ça vous laisse sans voix au début !

Catherine Le Du

Ça correspond globalement à ce que j'ai vécu depuis 2010 lors de mon intégration à la DGFIP. Donc, effectivement aussi par un recrutement sans concours, parce que j'étais agricultrice auparavant pendant vingt-cinq ans. Moi, la RQTH, ça a été un changement dans ma vie, et ce que j'ai entendu là d'adaptation de poste, je l'ai vécu également dans les services où je suis passée. Je ne vais pas dire que c'est forcément le monde des Bisounours...

Jean-Claude Durousseaud

Vous, c'est votre handicap qui vous a permis de rentrer au Ministère. Pourquoi ?

Catherine Le Du

Parce que j'étais en formation, je cherchais un financement pour faire une licence professionnelle, et j'étais à l'affût, dans les quotidiens régionaux, des annonces d'emploi que je pouvais trouver et des employeurs potentiels, et je suis tombée sur les annonces du Trésor public et des impôts à l'époque qui recrutaient des personnes en situation de handicap sans concours. Donc, pourquoi pas moi ? Voilà. J'ai été à ce moment-là invitée à un entretien dans la Sarthe, à 350 km de chez moi, et j'ai bénéficié d'un poste dans ce département, et j'en ai oublié mon handicap, puisque mes conditions de travail me permettaient un emploi tout à fait ordinaire, je dirais tout à fait normal, sans être pénalisée par mon handicap. Ma situation a évolué par la suite, quand je suis revenue dans le Finistère et que mon handicap a évolué. Là, j'ai dû aller chercher effectivement des aménagements de poste, des aménagements de poste qui m'ont été donnés, mais ça me fait d'ailleurs toujours plaisir d'en parler, je pense à un aménagement de poste par rapport à des dossiers extrêmement lourds à porter, j'ai une restriction de port de charges, et mes chefs de service voulaient absolument me changer de poste parce que mon profil correspondait à ce poste, mais dans ce cadre-là, il y avait des charges à porter puisque les dossiers de marchés publics étaient extrêmement lourds. J'ai donc rencontré le médecin de prévention, qui a effectué ses préconisations, qui ont permis d'avoir une vacataire pour travailler sur ces dossiers et de mieux répartir les charges. Cette répartition de charges, moi, j'en ai bénéficié, mais c'est l'ensemble du service qui en a bénéficié, comme d'un certain nombre d'aménagements dans les conditions de travail, où il n'y a pas de raison non plus que les ports de charges soient

trop élevés, donc, ma situation a permis d'améliorer la situation de mes collègues de travail également, donc, du collectif.

Mais je ne veux plus entendre, par contre, à côté de ça : vous n'avez qu'à demander à vos collègues de vous aider, comme j'ai pu l'entendre. J'ai quand même dû me battre plusieurs fois.

Jean-Claude Drousseau

Ça rejoint ce que je disais sur l'architecture invisible, quand on fait quelque chose pour tout le monde, on oublie qu'on l'a fait pour les handicapés et donc, il n'y a plus de stigmatisation puisque tout le monde en bénéficie. C'est aussi une des clés de l'intégration. C'est l'heure de notre petit tour de table de conclusion. Vous savez quoi ? On terminera par Carole ! Voilà.

Allez. Deux petites questions avant la conclusion...

Thierry Prévostel, modérateur

Oui, si c'est possible. Mon responsable de service est au courant que j'ai une RQTH, mon handicap étant invisible, il m'invente un handicap tous les mois. Que dois-je faire ?

Certains agents dont la RQTH est arrivée à terme ne souhaitent pas en demander le renouvellement, que leur dire pour les motiver à effectuer cette démarche ?

Jean-Claude Drousseau

On a un chef de service très créatif... Qui veut répondre là-dessus ? Le chef de service, hiérarchie... C'est Barbara qui répond !

Barbara Héraud

Il lui invente un handicap, c'est ça ? Mais pour quoi faire ?

Jean-Claude Drousseau

Il ne connaît pas son handicap, donc, il essaie de trouver.

Barbara Héraud

Qu'il joue au quiz... Madame, peut-être, a une réponse... C'est ça ?

Jean-Claude Drousseau

Un micro. On ne parle pas sans micro, c'est interdit !

C'est interdit par le règlement du ministère des Finances ! Voilà. Alinéa 25.12, article 32... Voilà !

Une intervenante dans la salle, Sylvie Barbe

Juste une petite précision, par rapport à la reconnaissance de la RQTH, maintenant, il n'y a plus de date de validité.

Jean-Claude Dourousseaud

Ah, et toc ! Une réponse. Alors, attention, un complément... ?
Non ?

Un autre intervenant dans la salle, Sébastien Humbert

Je veux dire, il y a effectivement... il peut y avoir une reconduction automatique, mais ce n'est pas systématique.

Jean-Claude Dourousseaud

Attention... Je ne comprends pas...

Sébastien Humbert

C'est comme les antibiotiques.

Jean-Claude Dourousseaud

Ce n'est plus systématique mais il n'y a plus de date de validité... ?

Une autre intervenante dans la salle, Régine Costes

Pour la RQTH, il va y avoir un changement réglementaire, il faudra peut-être vérifier, mais d'après ce que j'ai compris, les enfants qui sont actuellement avec des dossiers MDPH avec un suivi scolaire particulier, ce qui est le cas de mon fils, en théorie, avec les évolutions de la Sécurité sociale et autres, ils vont être automatiquement dans le monde du travail sur Cap Emploi Handicap avec une RQTH automatique s'ils ont bénéficié un certain nombre d'années, donc toute leur scolarité, école primaire, collège et lycée, d'un suivi MDPH, et en fait, malheureusement, il me semble que la RQTH dépend du taux, le fameux taux de handicap, qui est à 80%, et pour les lycéens qui sont en dessous de 80%, a priori, ils seraient automatiquement, à partir de janvier 2025, il me semble, mis sur Cap Emploi dans le domaine de la reconnaissance de travailleur handicapé. Et il y avait la problématique justement d'étiquetage « handicap », automatiquement, ils n'auront plus le choix de faire la déclaration auprès

de leur employeur puisqu'ils seront automatiquement étiquetés handicap. La génération qui va avoir 18 ans en 2025 sera automatiquement étiquetée RQTH, même avec un degré de handicap en dessous de 80%.

Jean-Claude Dourousseaud

Merci pour cette mise au point.

Monique Lemaître-Prieto

Je répondrai, excusez-moi, à l'agent pour lequel le chef de service parle toujours et invente, je dirais : Parlons du travail, Monsieur.

Jean-Claude Dourousseaud

Je vais vous proposer de conclure. Monique Lemaître, dans la préparation de cette table ronde, vous avez dit qu'une intégration réussie, c'était une intégration qui sous-entendait qu'on allait maintenir les personnes handicapées le plus longtemps possible dans l'emploi, et même parfois, oublier complètement leur handicap. Donc, c'est sur ces belles paroles que je vais demander à chacun de réagir. Qu'est-ce qu'une intégration réussie ? On va partir de Catherine et on va finir avec Carole.

Et on va essayer d'être court pour ne pas déborder.

Catherine Le Du

Une intégration réussie, c'est moi !

Frédéric Dauvergne

Une intégration réussie, c'est qu'un collectif de travail puisse fonctionner dans son travail de manière sereine. Moi, je veux juste rajouter, quand je parlais de pédagogie tout à l'heure, la pédagogie, elle a des limites. On peut simplement accepter des maladroites mais jamais tolérer des préjugés. Je suis assez ferme là-dessus.

Martine Sutra

Une intégration réussie ? De l'écoute, de la bienveillance, j'insiste, et savoir qu'il y a des solutions.

Jean-Claude Dourousseaud

Oui. Des solutions à proposer.

Martine Sutra

Oui. Il faut aussi aider à libérer la parole.

Jean-Claude Dourousseaud

Alors, réagissez sur vos propres paroles... !

Monique Lemaître-Prieto

Il faut sans arrêt inventer et trouver toujours des solutions, il y en a toujours. Il faut être toujours positif, en fait.

Dominique Garcia

Le mot clé, c'est l'adaptation en toutes circonstances.

Barbara Héraud

Une intégration réussie : un agent bien dans son collectif et un collectif bien avec l'ensemble de ses individus.

Jean-Claude Dourousseaud

Est-ce que Carole Reboul va réussir son intervention en concluant de manière brillante cet table ronde ? On vous a mis la pression, Carole...

Carole Reboul

Tout à fait ! Je dirais qu'une intégration réussie, c'est avancer pas à pas. J'en parlais avec Dominique qui me disait que c'était très important pour elle. Et s'adapter à son interlocuteur, au contexte, et rester positif surtout.

Jean-Claude Dourousseaud

Je vous remercie, on vous applaudit, Barbara Héraud, Carole Reboul, Dominique Garcia, Martine Sutra, Monique Lemaître-Prieto, Frédéric Dauvergne et Catherine Le Du, le symbole de l'intégration réussie, qui veut dire un petit mot derrière pour me péter mon planning... !

Catherine Le Du

Je voudrais juste rajouter un petit mot, c'est que, lorsque de ma scolarité à l'INFIP à Noisy, ça a été l'occasion de rencontrer l'APAHF-Finances, c'est une intégration réussie et une grande histoire depuis 2010 !

Jean-Claude Dourousseaud

Merci. La suite du programme : on va accueillir Véronique Dulong de Rosnay pour un petit quart d'heure, et après, le show avec notre showman, Geoffrey, qui est prêt à démarrer !