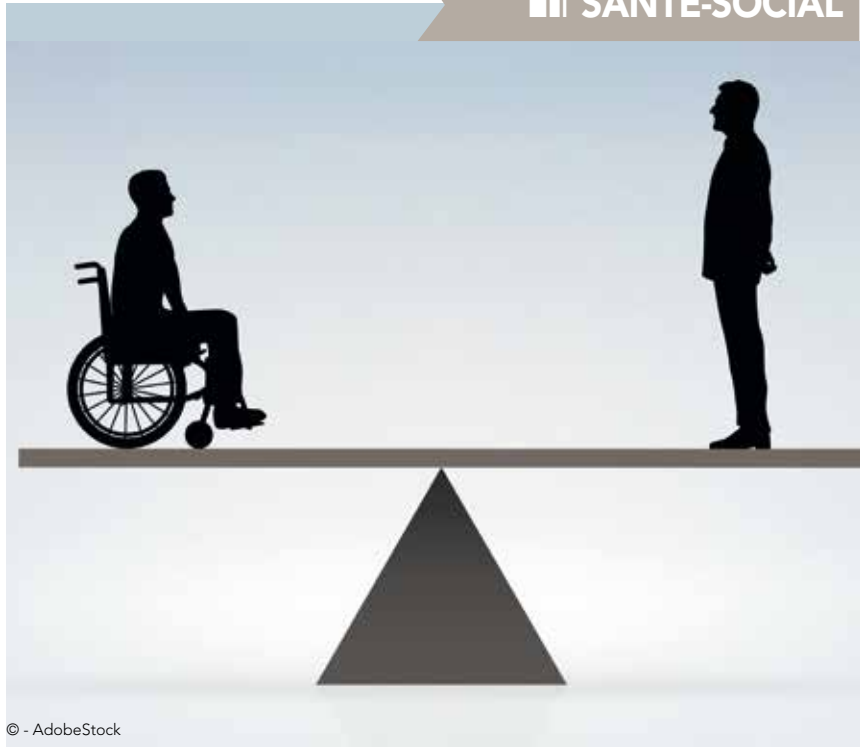


Discrimination liée au handicap

La défenseure des droits vient de publier son rapport d'activité pour l'année 2022 et les chiffres montrent combien les problèmes de discrimination sont importants dans notre pays.



© - AdobeStock

226 000 sollicitations ayant entraîné 125 456 réclamations, informations et orientations soit une augmentation de 9 % en une année, 100 416 appels aux plateformes téléphoniques soit une augmentation de 19 % en un an !

Dans cet ensemble, le handicap constitue la première cause de discrimination dans la Fonction publique ! D'après le rapport, 30 % des personnes malades ou handicapées ont été confrontées à des propos stigmatisants, 50 % des personnes malades déclarent avoir vécu une situation de harcèlement moral dans l'emploi, contre 35 % pour le reste de la population active.

La contribution met également en évidence le risque d'autocensure chez les personnes malades, puisque 59 % d'entre elles ne répondent pas à une offre d'emploi qui correspondrait pourtant à leurs compétences, et plus d'une personne sur deux n'aborde pas le sujet lors d'une candidature sur un poste, dont un tiers de peur d'un refus d'embauche. À eux seuls, le handicap et l'état de santé constituent plus de la moitié des réclamations reçues par la Défenseure des droits !

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans les versants État et territorial de la Fonction publique, les trois principaux critères de discrimination au sein des réclamations sont le handicap, l'état de santé et l'origine alors que dans le versant hospitalier, l'état de santé qui représente près de la moitié des dossiers est de loin le premier critère devant l'origine et le handicap. Sans atteindre le quota légal d'emploi de personnes en situation de handicap de 6 %, la

Fonction publique hospitalière surpasse celle d'État. « Est-ce à dire que cet objectif est presque rempli à l'hôpital public notamment parce que ses propres agents peuvent se retrouver en situation de handicap compte tenu de la pénibilité de ces emplois ? Peut-on expliquer une partie des réclamations pour discriminations dues à l'état de santé par la pression provoquée par les pénuries de personnels et de façon plus générale la crise profonde de ce secteur d'activité ? », interroge la Défenseure des droits, interrogation fort judicieuse à notre avis.

Parmi ces critères le handicap est le premier, toujours selon la défenseure des droits, le simple fait d'être en situation de handicap ou d'avoir une maladie chronique multiplie par trois le risque d'être victime de discrimination au travail, du recrutement à la cessation des fonctions ! Selon le rapport, « ces discriminations se manifestent dès le début du parcours avec des refus d'aménager les épreuves de concours », mais aussi dans le déroulement de carrière. Défaut d'aménagement, freins majeurs à la mobilité et l'évolution professionnelle, placardisation... Depuis le dernier rapport biennal daté de 2021, « la situation n'a pas significativement évolué », d'après la Défenseure des droits.

La majorité des réclamations reçues portent sur des manquements à l'obligation d'aménagement raisonnable. Pourtant, dans le Code général de la Fonction publique, les employeurs publics ont l'obligation de leur assurer un déroulement de carrière équivalent aux autres agents par des mesures appropriées en fonction de leurs besoins et de leur situation concrète.

Mais ce n'est pas tout, la défen-

seure des droits observe aussi des cas d'agents dits « aidants », pénalisés en raison du handicap de leur enfant. « De telles situations peuvent s'analyser comme des discriminations par associations fondées sur le handicap ou comme des discriminations fondées sur la situation de famille ».

FIPHP

Le FIPHP (Fonds d'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction publique) récolte l'argent que les administrations et employeurs publics versent obligatoirement s'ils n'atteignent pas les taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap, puis reverse à ceux qui s'engagent à améliorer l'emploi de ces personnes.

Malheureusement ce fonds dispose de très peu de personnels en territoire afin de vérifier l'effectivité de ces intentions. À la lecture du rapport, on est encore très loin d'une Fonction publique vertueuse dans ce domaine !

Rappelons ici les taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique : 4,86 % dans le versant État, 5,53 % dans le versant hospitalier et 6,72 % dans le versant territorial, soit un taux de 5,45 dans la Fonction publique. Le FIPHP est constitué d'un comité national où siègent paritairemment : les employeurs, les associations ainsi que les représentants des OS avec la direction du FIPHP. Ce comité national examine les partenariats (Agefiph) ou conventions avec les ministères. Il existe également 22 comités locaux (en régions) composés également paritairemment qui examinent les demandes de conventions des employeurs des 3 versants. ♦