



Communiqué de presse

Berne, le 24 mai 2011

Intégration des personnes handicapées au sein de l'administration fédérale

Le Contrôle fédéral des finances a examiné la question de savoir comment l'administration fédérale répond aux exigences de la loi sur l'égalité pour les handicapés qui lui demande de jouer un rôle de modèle. Il conclut que la gestion des cas individuels en vue de réinsérer des collaborateurs devenus handicapés est un succès, mais que les unités administratives ne montrent pas suffisamment l'exemple dans le recrutement de personnes handicapées et en matière de détection précoce.

« L'intégration professionnelle plutôt que la rente » est un principe essentiel et doit être une priorité politique importante étant donné l'important déficit de l'assurance-invalidité. La loi sur l'égalité pour les handicapés oblige la Confédération d'utiliser tous les moyens dont elle dispose pour assurer des chances égales aux personnes handicapées. Le Contrôle fédéral des finances (CDF) a donc examiné comment l'administration fédérale, un des plus grands employeurs de Suisse, applique ces exigences. L'analyse du CDF a également été intégrée dans le cadre d'une étude internationale, à laquelle ont participé douze cours des comptes nationales.

L'Office fédéral du personnel propose deux instruments aux unités administratives: d'une part, la gestion des cas individuels en vue de soutenir des personnes présentant des problèmes de santé par une détection et une intervention précoces et, d'autre part, des incitations financières. Le CDF constate que ces deux instruments ne sont pas encore intégrés dans un concept global et que le rôle des différents acteurs n'apparaît pas clairement. En outre, l'administration fédérale pourrait exercer son rôle d'employeur modèle de manière plus marquée. Si, depuis 2004, il y a une plus grande sensibilisation sur la question, la proportion de collaborateurs avec un handicap se situe à peine à 1% au sein de l'administration fédérale, proportion que le CDF estime comme plutôt faible. Les résultats montrent par contre que le taux de réinsertion est bon. Dans la plupart des cas, les collaborateurs ont pu reprendre leur poste sans avoir à percevoir une rente. Le CDF met en évidence des potentiels d'amélioration dans la coordination avec l'assurance-invalidité, dans la détection précoce et dans l'information aux collaborateurs. Il a formulé plusieurs recommandations, notamment pour la communication, la fixation d'une valeur cible pour les recrutements, la nomination de délégués à l'intégration dans les unités administratives et la révision du guide pour la gestion des cas individuels. Le CDF encourage l'Office fédéral du personnel à éviter des solutions départementales spécifiques et à mettre en œuvre un concept valable pour l'ensemble de l'administration fédérale.

L'Office fédéral du personnel est d'accord avec les recommandations, mais estime que, à cause de l'introduction récente de nouvelles mesures par l'administration fédérale, l'enquête du CDF était prématurée. En outre, certaines recommandations étaient déjà en phase de décision et viennent d'être intégrées dans la stratégie du personnel décidé par le Conseil fédéral.

Renseignements : Emmanuel Sangra, responsable du Centre de compétences « évaluations »,
tél. 031 324 94 93

Le rapport peut être consulté sous : www.cdf.admin.ch