

GROUPE DE TRAVAIL REUNION TECHNIQUE D'APPROFONDISSEMENT



Tél : 01 47 70 91 69

E-mail: contact@fo-dgfip.fr

Web: <http://www.fo-dgfip.fr>

Le 29 novembre 2021

Compte-rendu de la Réunion Technique d'Approfondissement (RTA) du 5 novembre 2021 consacrée à la prise en compte du handicap à la DGFIP

Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP) et handicap : ou quand faire l'autruche devient de l'art !

La réunion technique d'approfondissement (RTA) du 5 novembre 2021 s'inscrit dans la continuité du groupe de travail (GT) [du 9 juillet 2021](#) portant sur le handicap à la DGFIP.

Dans le cadre de ce GT, et malgré l'insistance de la délégation **F.O.-DGFIP**, l'administration avait décidé de ne lever que partiellement le voile sur la manière dont elle entendait décliner globalement dans les services le chapitre 3 de la Loi de Transformation de la fonction publique (TFP)¹. Ce chapitre entend favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

Au préalable, **F.O.-DGFIP** rappelle son opposition à l'esprit de la Loi TFP dont la finalité est la destruction des statuts de la fonction publique, des instances du dialogue social et donc des services publics.

Cela étant dit, nous rappelons la position de notre dernier Congrès et exigeons la mise en place d'emplois réservés au concours pour les travailleurs en situation de handicap.

Si l'inclusion des agents en situation de handicap est primordiale pour **F.O.-DGFIP**, il n'en reste pas moins que la déclinaison dans les services des décrets d'application

correspondants aux articles 91 et 93 de la Loi TFP sont loin d'être anodins pour nos statuts.

Les intitulés de ces décrets sont assez explicites pour justifier notre position :

- décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadres d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

- décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie de détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Si le Chef du bureau RH2C avait présidé le GT du 9 juillet 2021, c'est le Sous-directeur de la gestion des personnels et des parcours professionnels qui a mené les débats lors de cette RTA.

1 - Première expérimentation d'un nouveau mode de recrutement pour les agents en situation de handicap jusqu'en 2025 : l'apprentissage.

Première surprise à lecture des fiches, si l'objectif initial était en juillet de former et donc titulariser 45 apprentis en situation de handicap en 2021, puis 50 apprentis pour les 2 années suivantes, l'administration replie la voile à 15 en novembre. Aucune explication de la part de la Direction Générale sur cette réduction sauf à penser que la baisse des températures se traduit par une contraction des ambitions.

Il faut indiquer que la DGFIP part de très loin puisque ces dernières années, nous comptons 2 apprentis en situation de handicap dans nos services et 6 pourraient obtenir une titularisation en 2022, ou 2023, du fait de la durée variable des apprentissages.

A ce stade, la DGFIP part donc de loin dans cette expérimentation. Sur la base des faibles volumétries annoncées, **F.O.-DGFIP** s'interroge sur la fiabilité des conclusions qui pourront être rendues le moment venu concernant l'efficacité du dispositif.

Un mode de recrutement original qui mêle différents processus connus mais s'emmêle dans ses incohérences.

Tout d'abord, la direction en charge du recrutement de l'apprenti devra l'informer de la possibilité d'être titularisé dans un grade correspondant au niveau de son diplôme, sous réserve de la réussite à ses examens.

Trois mois au moins avant le terme du contrat, l'heureux élu devra rédiger une demande de titularisation auprès de la direction dans laquelle il a effectué son apprentissage afin de lui demander de se prononcer sur une proposition de titularisation. La décision peut donc être négative même si l'apprenti est en bonne voie d'obtenir son diplôme.

La direction aura alors un mois pour répondre à cette demande. Si la réponse est favorable, l'apprenti pourra transmettre un dossier de candidature (sur une base RAEP) au SARH. Cette direction se chargera ensuite de le soumettre à une commission qui évaluera, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle du candidat. Au terme de cette analyse, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien qu'elle effectue (45 minutes). Au terme de ce parcours,

la commission émet un avis sur la titularisation qui est enfin validée par les bureaux RH de l'administration centrale.

Une fois la titularisation actée, le nouveau fonctionnaire suit une période de formation à l'ENFIP qui ne sera donc pas probatoire à la titularisation. Cette formation doit être identique à celle des lauréats de concours.

Un processus encore bien trop imprécis, reprenons point par point les questions soulevées.

A l'instar des apprentis qui sont accueillis dans les services, toutes les catégories sont concernées par ces recrutements et aucune limite d'âge n'est imposée pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

S'agissant des refus de la part de directions qui tendraient à s'opposer à la saisine de la commission de titularisation, la DGFIP reste dans l'attente de précisions de la DGAFP.

Cette commission positionnée au niveau national est composée de trois membres : un président ayant autorité de nomination, un membre ayant compétence pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des handicapés et un représentant des services RH. À ce stade, aucun représentant des personnels n'est convié pour siéger.

Nous notons que la commission émet uniquement un avis sur la titularisation, **F.O.-DGFIP** insiste pour que les titularisations soient soumises aux CAP compétentes.

La titularisation ne peut intervenir qu'après avis favorable de cette commission et l'obtention du diplôme. Sur ce point, la réglementation prévoit que la réussite au diplôme intervienne dans les six mois après le terme du contrat afin que la titularisation puisse être prononcée. Le cas échéant, afin d'assurer cette jointure, un poste de contractuel serait proposé à l'ancien apprenti. Au cas d'espèce, **F.O.-DGFIP** dénonce le parcours ubuesque d'un apprenti devenu contractuel puis enfin fonctionnaire titulaire... sans jamais avoir été stagiaire. Une notion de simplification a probablement dû nous échapper. Si jamais l'apprenti échoue à son diplôme, le contrat sera-t-il rompu pour ce motif ?

F.O.-DGFIP souligne l'importance prépondérante du rôle du maître d'apprentissage. De lui va dépendre pour partie, non seulement la réussite scolaire de l'apprenti, mais aussi la titularisation.

En effet, l'administration attend du maître de stage qu'il fournisse un bilan de la période d'apprentissage dans le dossier de candidature présenté à la commission. Le maître de stage doit donc répondre à un double défi, sans décharge de service, ni formation adaptée à ce public !

Si tout se passe bien, l'apprenti est titularisé dans la direction dans laquelle il a effectué son stage, sous réserve qu'un emploi correspondant au grade soit vacant.

Sur ce point, les choses se compliquent puisque l'article 4 du décret 2020-530 précise que l'administration propose à l'apprenti « *une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage* ». L'apprenti titularisé peut donc être déçu. Il en va de même du titulaire qui verra un poste vacant dans une direction disparaître du mouvement de mutation afin d'y affecter un apprenti.

Une fois titularisé, l'apprenti a un délai de séjour de 3 ans dans la direction qui est identique à celui de ses collègues en premières affectations. Sur ce point, l'administration n'a pas été en mesure d'indiquer si la durée de l'apprentissage serait, ou pas, comptabilisée dans les 3 années.

S'agissant de la formation dans les écoles, **F.O.- DGFIP** dénonce une discrimination parmi les processus dérogatoires de recrutement puisque les contractuels handicapés qui sont recrutés par les directions doivent valider la scolarité pour être titularisés. Pour l'administration, la période d'apprentissage vaut une période de scolarité dans un des établissements de l'ENFIP : Les formateurs apprécieront.

2 - Première expérimentation d'un nouveau mode de détachement, d'une manière probatoire, d'un agent en situation de handicap dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieur avec perspective d'intégration.

Comme nous l'avons indiqué dans notre dernier compte rendu, le décret 2020-569 du 13 mai 2020 met en place une procédure dérogatoire afin de favoriser l'accès aux agents en situation de handicap, à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur par voie de détachement, puis d'intégration. L'objectif poursuivi est de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de discriminations et d'accéder à des postes de responsabilité.

Le malaise du Président à aborder ce sujet l'été dernier n'a pas disparu à l'automne. Là aussi, la DGFIP veut manifestement prendre son temps.

Sur la base des effectifs actuels, Ce dispositif pourrait concerner 1 031 agents de la catégorie A, 2 248 agents de la catégorie B et 2 774 agents de la catégorie C. L'administration indique que sur une cohorte d'agents recruté promu en 2004, 80 % des agents qui ne sont pas en situation de handicap ont obtenu une promotion, ce chiffre tombe à 72 % pour les agents en situation de handicap.

Parallèlement, dans cette dernière population, les hommes sont surreprésentés par rapport aux femmes. Sur le plan de la résorption des discriminations, le dispositif envisagé pourrait donc permettre de faire coup double.

Une nouvelle commission nationale chargée d'évaluer l'aptitude des candidats revient dans le paysage

Au préalable, Les candidats devront justifier de la durée de services publics fixée pour l'accès au concours interne afin de prétendre à ce détachement.

Les bureaux RH de l'administration centrale auront la charge de vérifier la recevabilité des dossiers de candidature et de transmettre les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats. Après avoir procédé à l'examen de ces derniers, elle établira la liste des candidats sélectionnés pour un entretien de 45 minutes qui se déroule en son sein. A l'issue des auditions, elle établit la liste des candidats proposés au détachement.

Les candidats proposés par la commission et retenus pas les bureaux RH de l'administration centrale seront détachés dans un grade afin de suivre les formations initiales dispensées aux lauréats des concours internes. La durée des détachements correspond à celle des formations précitées.

Au terme de la période de scolarité, le directeur de l'établissement établit un rapport d'appréciation des compétences acquises et de leur mise en œuvre. Si l'agent détaché a répondu aux attentes durant la période de scolarité, les bureaux RH procèdent alors à son intégration dans le grade.

L'administration n'a pas abordé la façon dont elle entendait aborder les détachements en vue d'intégration dans le grade d'inspecteur

divisionnaire, d'inspecteur principal ou d'AFIPA, pour lesquels il n'y a pas de formations initiales.

Pour sa part, **F.O.-DGFIP** a attiré l'attention de l'administration sur le fait que ces titularisations devraient être indolores sur les volumétries des promotions internes.

Concernant cette mesure, l'administration semble faire preuve d'une prudence qui semble confiner à la crainte.

D'emblée, l'administration a précisé que cette mesure suscitait, et on peut le comprendre, des attentes importantes auprès des agents concernés. Sur ce sujet, un cadrage ministériel viendra définir les volumes autorisés. Dès lors, nous comprenons que la DGFIP ne pourra pas d'elle-même répondre à toutes les attentes de ses agents ou de ceux qui viendraient d'autres administrations.

F.O.-DGFIP ne peut que retranscrire la position de l'administration qui semble s'emparer de ce dossier du « bout des doigts ». Pour le Président, il s'agit « d'un outil pour améliorer la situation des handicapés afin de traiter un écart qui ne doit pas se substituer aux recrutements classiques. Le nombre des places offertes sera modeste et il est bien possible que le taux de sélection soit élevé. »

Des pans entiers restent donc à clarifier sur ce sujet comme les conditions d'affectation de ces agents lors de l'intégration, la composition de la commission ou bien les possibilités de recours face à un refus de la commission d'autoriser le détachement.

Le mot de la fin revient au Président pour qui « il ne faut pas créer un effet d'aspiration parce que les voies d'accès par le détachement permettraient de bénéficier de règles d'affectation favorables par rapport aux règles applicables sur les mutations. »

Au terme des débats, l'administration propose de revenir vers les représentants du personnel, une fois, lorsqu'elle sera en mesure de répondre à nos légitimes interrogations.

3 – Autre manœuvre dilatoire concernant la décision du Conseil d'État du 10 juin concernant l'anonymisation des arrêtés portant titularisation d'agents en situation de handicap.

Un agent en situation de handicap recruté en application de dispositions réglementaires ad hoc est en droit de demander, au terme des deux mois qui suivent la publication au BOFIP-RHO, que l'administration prenne des mesures pour supprimer dans les publications les fondements juridiques dérogatoires faisant référence au handicap.

F.O.-DGFIP avait évoqué ce point lors du GT du 9 juillet mais n'avait obtenu aucune échéance sur l'application de cette décision du Conseil d'Etat.

Nous espérons donc une réponse en novembre mais la DGFIP persiste dans son mutisme face à une décision de la plus haute juridiction administrative de France. Attentisme d'autant plus incompréhensible que cette décision concerne un de nos collègues !

Sur ces thématiques, qui sont des enjeux de première importance en matière de lutte contre les discriminations des agents en situation de handicap, l'administration devrait se remémorer la citation de Sénèque « en suivant le chemin qui s'appelle plus tard, nous arrivons sur la place qui s'appelle jamais. »

En l'espèce, **F.O.-DGFIP** n'ose croire qu'il s'agisse d'un choix délibéré de la part de l'administration.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° matricule (ex N° AGORA) : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National F.O. des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Écuries 75010 PARIS

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://www.fo-dgfip.fr>
C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : *Hélène FAUVEL*