

COMPTE RENDU



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>

Compte-rendu du groupe de travail

du 9 juillet 2021

Le Handicap à la DGFIP : un brouillard d'incertitudes

Trois fiches figuraient à l'ordre du jour du groupe de travail présidé par le Chef du bureau RH-2C, ce 9 juillet 2021.

Après plus de deux ans sans réunion sur cette thématique, faire le tour des différents sujets en une demi-journée aurait relevé de l'exploit lequel n'a pas eu lieu. En effet, seulement 2 fiches ont été étudiées dans la matinée, la dernière fiche et l'épineux chapitre 3 de la Loi de Transformation de la fonction publique destiné à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap, seront abordés lors d'une prochaine instance.

Cette future réunion s'impose donc comme une nouvelle « épine » au terme de ce groupe de travail qui était le dernier avant la trêve estivale. La délégation **F.O.-DGFIP** a d'autant plus trouvé incompréhensible cette programmation que le groupe de travail ministériel ne se tiendra qu'au second semestre 2021. Dès lors, il nous a semblé incongru de vouloir décliner à la DGFIP des mesures qui n'auraient pas été auparavant discutées au niveau ministériel. Mais, vaille que vaille, il fallait cocher la case « dialogue social » avant les flonflons du 14 juillet. Pour autant, à la DGFIP, il existe de réelles raisons de satisfaction en matière de prise en compte du handicap dans nos services et des progrès s'annoncent à court terme pour les agents en situation de handicap.

Le ton était donné, la DGFIP souhaitait s'octroyer un satisfecit sur le contenu des 3 fiches consacrées respectivement au bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap en période de crise sanitaire, au recrutement des apprentis en situation de handicap et enfin au pilotage et à l'animation du réseau, ainsi qu'aux perspectives de ce dernier.

Les propos liminaires de F.O.-DGFIP ont semé le trouble.

En effet, si **F.O.-DGFIP** se félicite d'un taux d'emploi de personnes en situation de handicap à la DGFIP dépassant le seuil minimal fixé par la Loi (6 %), deux points cruciaux sont passés sous silence tant dans les documents que dans les propos du Président.

D'une part, la décision du Conseil d'État du 10 juin 2021 qui reconnaît, qu'au terme du délai de recours de deux mois à compter de la publication au BOFIP-RHO, un inspecteur des Finances publiques recruté initialement en qualité de contractuel handicapé peut obtenir, sur sa demande, l'anonymisation de la ligne de l'arrêté sur lequel il figure.

D'autre part, **F.O.-DGFIP** a abordé les dispositions du décret 2020-569 du 13 mai 2020 qui **fixe pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

Ce texte issu de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 met en place une procédure dérogatoire afin de favoriser l'accès des agents en situation de handicap, à un corps ou cadre d'emplois 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. Dans les deux cas, nous comprenons que ces sujets dérangent le Président aux entournures et que les réponses risquent de se faire attendre.

F.O.-DGFIP a rappelé qu'un sujet comme celui-ci ne se traite pas en 3 fiches. Les deux premières faisant un recto/verso et la dernière un simple recto !

La Direction générale a donc abordé d'emblée ce groupe de travail sur le handicap avec une paire d'œilères.

Pour **F.O.-DGFIP** cette approche restrictive est exactement ce qu'il ne faut pas faire sur un sujet comme le handicap, surtout dans un contexte de crise sanitaire majeure. Nous avons dénoncé l'absence d'un rapport complet sur le suivi des contractuels handicapés dont les scolarités ont été profondément remaniées ces deux dernières années. Cette population enregistre encore des taux de prolongation de stage ou de refus de titularisation anormalement élevés. Ce constat ne pouvait pas être nié, mais la volonté de circonscrire les débats étant supérieure, le Président a renvoyé ce sujet à la rentrée. **F.O.-DGFIP** saura lui remémorer sa proposition...

De même, **F.O.-DGFIP** a dénoncé l'absence d'évocation des risques psychosociaux dans ce groupe de travail consacré au handicap alors que la médecine de prévention impose un suivi très spécifique des agents concernés. Le Président de séance n'en voit pas l'intérêt au contraire car il estime que la crise sanitaire a touché tous les agents de la DGFIP et que cette mesure pourrait aboutir à ostraciser une partie des agents.

Faut-il rappeler à la direction générale que les réformes incessantes, dont le NRP, ont atteint leur apogée pendant cette crise sanitaire et ont nuit particulièrement aux agents de la DGFIP en situation de handicap. Par effet de bord, les services sont en effet en tension et rencontrent des difficultés croissantes pour accueillir dans de bonnes conditions les agents concernés. Ce constat est indéniable et la Direction générale ne peut en faire l'économie en bâclant l'ordre du jour de ce groupe de travail.

Dans la même veine, les lignes directrices de gestion ne vont pas manquer, à très court terme, de montrer des limites en matière de mobilité pour les agents en situation de handicap avec la montée en puissance des postes au choix. **F.O.-DGFIP** n'est pas dupe en effet, sur le fait qu'après une sélection au recrutement fondé, pour partie, sur le ratio meilleures compétences/« moindre handicap », cette même approche vaudra pour les recrutements au choix. En parallèle, les correspondants handicap locaux (CHL) doivent pouvoir bénéficier de formations plus complètes et interagir plus aisément avec la médecine de prévention. Sur ce point, **F.O.-DGFIP** renouvelle sa demande de moyens supplémentaires. Si nos concitoyens dénoncent les déserts géographiques sur le plan médical, nous faisons le même constat au sein du réseau de la DGFIP.

En matière de suivi du handicap pendant la crise sanitaire, la DGFIP s'accorde les bons et les mauvais points.

Le bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap durant la crise sanitaire a été, pour le moins, succinct. À l'occasion d'un GT sur le handicap, la Direction Générale réduit les débats sur ce sujet à uniquement deux points : le bilan des achats de masques inclusifs et le bilan des aménagements de postes pour le télétravail.

Concernant l'achat de masques transparents pour faciliter l'inclusion des agents malentendants et sourds, la DGFIP a reconnu que la sélection de masques opérationnels et de qualité avait représenté une gageure. Au final, ces masques ont été livrés avec retard et, parmi les 154 collègues concernés, certains ont dû les acquérir par eux-mêmes.

Les aménagements des postes de télétravail pour les agents en situation de handicap ont connu une forte inflation du fait de la crise. Ainsi, en 2020, 281 aménagements de postes ont été financés alors que de janvier à juin 2021, 218 aménagements le sont déjà. Le Président a indiqué que la demande devrait encore croître du fait des mutations à effet du 1^{er} septembre 2021. Au regard des crédits disponibles, l'administration devrait selon lui y répondre sans encombre. **F.O.-DGFIP** restera, comme à l'accoutumée, vigilant sur cette affirmation et insiste sur le fait que le handicap ne doit, ni être un motif pour refuser le télétravail, ni une manœuvre fallacieuse pour isoler un agent handicapé du collectif de travail.

Un nouveau mode de recrutement dans l'administration à l'attention des personnes handicapées : l'apprentissage. Une bonne initiative soulevant de nombreuses interrogations qui, à ce jour, restent sans réponse.

F.O.-DGFIP ne peut que saluer les efforts réalisés afin que la société soit plus inclusive dans son ensemble vis-à-vis des personnes handicapées.

Ainsi dans le cadre du plan jeune 2021/2023, le MEFR vise un recrutement de 45 apprentis en 2021, puis 50 apprentis pour les deux années suivantes. Le Président déclare que la DGFIP sera, parmi toutes les directions du MEFR, celle qui accueillera le plus grand nombre d'apprentis.

La réglementation ne permettant pas à l'administration de diffuser des fiches de recrutement uniquement à destination des personnes handicapées, le MEFR a fait appel à une association (ARPEJEH) afin qu'elle lui remette un « vivier » de candidats. Ces derniers sont en situation de handicap et seraient, de prime abord, intéressés par un apprentissage, et probablement à terme par une titularisation, dans les services de la DGFIP.

Cette démarche s'inscrit dans la droite ligne de la mise en application de l'article 91 de la Loi de transformation de la fonction publique qui prévoit l'expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap. Pour être complet, cette opération doit courir jusqu'en 2025.

Si les intentions de cette opération sont parfaitement louables, **F.O.-DGFIP** constate qu'à ce stade de très nombreux points restent sans réponse. Nos interrogations portent, aussi bien sur le mode opératoire de ces recrutements et les formations à mettre en place, que sur les effets de bord qui impacteront un réseau en complète restructuration.

C'est donc un nouveau mode de recrutement dans l'administration qui s'ajoute à ceux qui préexistent déjà en dehors des concours. Toutefois, sur le plan calendaire, il est nécessaire de garder à l'esprit que le réseau DGFIP va devoir intégrer d'ici à 2024, alors qu'il est en pleine restructuration, de nombreux agents de la DGDDI et du Ministère de la transition écologique dans le cadre du transfert de diverses taxes.

Sur la base de ce constat, **F.O.-DGFIP** s'inquiète des conditions d'accueil qui seront réservées à ces apprentis qui, même si le Président considère qu'ils doivent être considérés à l'identique des apprentis valides, mériteront une implication pédagogique plus importante de la part des maîtres de stage.

Sans aller beaucoup plus loin sur ces recrutements, nous restons dans l'attente de réponses à de très (trop) nombreuses questions :

À l'instar du recrutement des apprentis et des contractuels handicapés, les directions auront-elles la main sur le choix des apprentis ? Il paraît primordial, pour qu'un apprentissage soit pertinent, que les directions expriment un besoin et disposent d'un maître de stage qui puisse s'investir auprès d'un apprenti. Les assurances sont-elles prises sur ces points ?

Les apprentis seront-ils titularisés dans la direction dans laquelle ils ont fait le stage ? La DGFIP recrutera des apprentis en situation de handicap à quels niveaux scolaires et/ou universitaires ? Quel sera le sort réservé aux apprentis qui ne seront pas titularisés ? Les grades des maîtres de stage seront-ils adaptés au niveau de recrutement des apprentis ?

F.O.-DGFIP insiste sur le fait que l'apprentissage est un parcours qui doit d'abord être pédagogique et dont la finalité est l'obtention d'un diplôme. Il ne doit pas être réduit à un moyen de sélectionner de futurs fonctionnaires. Pour ces raisons, nous nous prononçons, a minima, en faveur des mesures suivantes pour accueillir ces apprentis dans les meilleures conditions :

- une formation adaptée à destination des maîtres de stage afin de prendre en compte les spécificités des apprentis en situation de handicap ;
- une décharge d'activité partielle permettant à ces derniers de s'investir pleinement auprès des apprentis tout au long de la durée d'apprentissage ;
- une présence renforcée du correspondant handicap local et de la médecine de prévention tout au long de la période d'apprentissage ;
- un éclaircissement sur les formations qui seront proposées post-apprentissage, un fois que l'apprenti aura été titularisé dans un grade (scolarité ou parcours de formation).

En réponse, le Président a fait savoir que le guide du maître d'apprentissage a été actualisé et qu'il ne compte pas aller plus loin sur ce sujet. Il a affirmé que les maîtres de stage sauront fixer le niveau d'exigence qu'ils sont en droit d'attendre de l'apprenti en tenant compte du handicap de ce dernier.

Si **F.O.-DGFIP** ne remet pas en cause les bonnes intentions de l'administration, nous estimons que la déclinaison de cette mesure à la DGFIP est encore trop imprécise dans ses moyens. Le projet, tel qu'il a été présenté aujourd'hui, risque au final de porter préjudice aux apprentis en situation de handicap.

Pour **F.O.-DGFIP**, il est important que l'administration accepte de jouer la carte de la transparence sur les règles de gestion qu'elle souhaite instaurer afin que ces apprentis soient accueillis pour le mieux dans les services.

C'est la raison pour laquelle nous prenons bonne note de l'annonce faite par le Président de mettre à l'agenda social du second semestre 2021 un nouveau groupe de travail portant sur la mise en application dans les services de la DGFIP des dispositions des articles 91 à 93 de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour mémoire, ces articles entendent favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés.

F.O.-DGFIP réaffirme son attachement aux concours nationaux comme devant rester le seul moyen de recrutement pour entrer dans l'administration. **F.O.-DGFIP** rappelle à ce titre sa revendication de mise en place pour les travailleurs en situation de handicap d'emplois réservés au concours.

Il en va du respect du principe d'égalité en matière d'accès à l'emploi public. Selon Pascal « L'omission d'un principe mène à l'erreur », l'administration devrait méditer cette citation afin de ne pas en commettre dans ce domaine.

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° matricule : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL :%

AFFECTATION :

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