



## Compte-rendu du Groupe de travail du 16 mai 2019 :

### « Handicap »

Le groupe de travail était présidé par Mme Anne-Marie AMIGUES, sous-directrice de RH2 « gestion des personnels et des parcours professionnels », assistée du chef de bureaux RH2C Gaël GRIMARD et de son équipe. Etaient également invités à cette réunion Monsieur RIGAUX, représentant l'ENFIP et Monsieur HUMBERT, Président de l'APHAF – Association pour l'Aide au Handicap au sein du ministère des Finances.

Seules l'UNSA et la CGC DGFIP étaient présentes à ce GT, les autres syndicats ayant décidé de ne pas assister cette réunion.

La délégation UNSA-CGC était constituée de Jean-Claude GUILLAUME, représentant UNSA, et de Gilles BREWEE, représentant CGC.

Il a été fait lecture d'une déclaration liminaire qui figure en annexe.

L'UNSA et la CGC saluent tout d'abord le travail réalisé à la DGFIP en matière de handicap, que ce soit dans le recrutement mais aussi dans la mise en place des suivis.

Mais cette reconnaissance ne doit pas faire oublier la réalité du terrain qui n'est pas toujours au niveau de l'attente des agents en situation de handicap. Il est vrai aussi que la situation est dépendante d'une volonté locale du directeur départemental et de l'investissement des équipes des ressources humaines.

Si la situation des agents en situations de handicap est aujourd'hui bien maîtrisée, ce n'est pas le cas des agents en situation d'aidant directe ou indirecte, qui doivent être inclus dans le périmètre de compétence du Correspondant Handicap Local.

#### I. LE RECRUTEMENT

En ce qui concerne les recrutements, nous constatons que la volonté du ministère est bien au rendez-vous tant en volume que par catégorie. Nous soulevons que le recrutement doit être local au plus proche du bassin de vie par ce qu'il en va de la réussite de l'intégration de ces agents.

Il faut une véritable reconnaissance des CHL - correspondants handicap locaux – y compris au sein des jurys qui se doivent d'être professionnels dans le recrutement. Pour nous le jury devrait aussi s'appuyer sur un acteur de prévention extérieur qui serait présent en tant qu'observateur en vue d'apporter un éclairage sur les prestations des candidats, afin de ne pas passer à côté d'un recrutement qui ne se livrerait pas par peur de cette épreuve. Le bureau RH2C a indiqué qu'il n'était pas favorable à cette demande car il souhaite que le mode de recrutement soit « banalisé » et avant tout reposer sur un objectif de professionnalisation. En revanche il a manifesté son accord sur la nécessité de susciter et de « pousser » les candidatures en local.

La collégialité doit être l'importance entre tous les acteurs de prévention, des Ressources Humaines, le correspondant de l'APAHF, et du Correspondant Handicap Local qui est la mémoire du suivi des agents en situation de handicap. Il ne serait pas absurde que le CHL soit un emploi proche du temps plein ; c'est ce qui avait été envisagé lors de la construction type de sa fiche de poste. Il a en effet

une obligation de suivi et de mémoire. Nous mettons aussi l'accent sur l'apprentissage, à l'instar de la volonté du FIPHFP, comme les contrats de professionnalisation et la possibilité de déboucher sur un emploi pérenne.

## II. CONVENTION FIPHFP

En ce qui concerne la convention avec le FIPHFP nous ne pouvons que saluer la part d'investissement de la direction au-delà du FIPHFP. L'analyse des chiffres nous permet de relever l'importance particulière des dépenses d'appareillage auditif due à une meilleure prise en charge par la mission handicap ex (CRIPH) et des déclarants MDPH plus important et surtout des prises en charge plus importante. Nous soulignons que le poste formation pour les agents en poste est relativement peu élevé. Il est important de généraliser la LSF - Langue des signes française - à l'apprentissage des agents qui le demande et plus particulièrement des agents d'accueils, que les formations soit si possible locales ajoute la mission handicap. Dans le cadre des recrutements PACTE et contractuelle nous interrogeons la direction à ce sujet qui nous confirme que cette voie est aussi regardée sur un petit nombre.

Dans le cadre de la nouvelle convention avec le FIPHFP, en qualité de personne qualifiée du FIPHFP PACA, même si nous souhaitons que le niveau de subvention reste identique, les fonds du FIPHFP étant en diminution nous risquons d'être impacté par ce recul. En soit c'est plutôt un signal positif qui prouve que le taux d'emploi de 6% des personnes en situation de handicap, atteint et dépassé à la DGFIP, commence aussi à porter ces fruits dans d'autres administrations ou fonctions publiques. Nous n'hésitons pas à affirmer que la DGFIP est souvent citée en exemple dans ce qui a été réalisé depuis plus de 15 ans en la matière.

## III. ANIMATION ET PILOTAGE DIRECTIONNEL

Le correspondant Handicap Local, CHL, a un rôle très important à jouer. Sa formation doit être au cœur du dispositif.

La formation du Correspondant Handicap local doit passer par la connaissance des structures départementales, sa visibilité doit être la plus large possible. C'est souvent la bouée de sauvetage d'un agent en difficulté, nous pouvons même parler de la personne de confiance. Son rôle est fondamental en liaison avec les différents acteurs de prévention (services sociaux, médecin de prévention, le chargé des CVT). Nous aussi, organisations syndicales, nous avons ce rôle de veille et d'information. Nous devons tous travailler dans le même sens avec le bureau RH 2C, l'APHAF, la Mission Handicap.

Le rôle du CHL doit être reconnu et faire l'objet d'une juste prise en compte de son activité dédiée s'il cumule plusieurs « casquettes ». La continuité de la fonction CHL doit être assurée au gré des changements de postes ou des mutations

Son rôle pourrait être mieux connu et mis en valeur au travers d'une communication sur ULYSSE National tel que nous l'avons suggéré, éventuellement complété par les intranets locaux.

Au sujet de l'animation et de la communication, nous indiquons qu'il est important d'associer le niveau local au niveau national, le faire savoir et le savoir faire. Cette communication doit aussi passer par tous les acteurs sur le terrain, la Mission Handicap, les fonds du FIPHFP sont également destinés à ce type de promotion. L'APHAF et ses correspondants sont aussi des acteurs de terrain avec les directions locales, le correspondant handicap ainsi que le responsable des conditions de vie au travail. Beaucoup de chose ont été réalisées par certains départements : la représentation de la pièce « *souriez je suis handicapé* », les animations/ateliers de sensibilisation du type « *la découverte du fauteuil* », « *le parcours non voyant* », la journée nationale du handicap du 12 mai ...

Pour nous il est important que le mot COMPENSATION soit le maître mot : être, naître ou devenir handicapé peut arriver à chacun d'entre nous sur le chemin de la vie. Ce n'est pas pour autant une fatalité insurmontable, le moment où tout s'arrête.

Les formations des administrateurs du FIPHFP sont par exemple réalisées par TH CONSEIL. Mais au-delà c'est aussi les directions qui doivent être formées et surtout informées. Le livre de GUY TISSERAND est un support qui pourrait être mis à disposition des CHL « Le Handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ». Attention aussi à la surcompensation, les phases « du deuil à la résilience ». Nous suggérons l'utilisation d'ULYSSE, du magazine e-FIP, la réalisation d'articles sur le sujet du handicap, en collaboration avec les agents dans cette situation. Il est important d'avoir leurs ressenties par exemple après la scolarité, et au bout d'une année dans les services. Ce point d'étape permettra d'avoir une image réelle de ce qui fonctionne mais surtout de ce que nous pouvons améliorer dans tous les domaines. La journée d'action du 20 novembre doit se décliner dans toutes les directions pour faire connaître les bons comportements par des ateliers et des actions de sensibilisation surtout sur le handicap INVISIBLE qui concerne environ 80 % des agents en situations de handicap.

Toutes ces actions doivent également permettre de mieux valoriser la mission du Correspondant Local Handicap, lui permettre de mieux se faire connaître, d'être en capacité de transmettre son savoir en tant que « mémoire ». De même, la journée dédiée au retour d'expérience des CHL organisée tous les deux ans sur le handicap et l'insertion dans les services, apparaît très nécessaire.

#### IV. ACTION D'INSERTION DANS LE COLLECTIF DE TRAVAIL A L'ENFIP

L'intervention de M RIGAUX de l'ENFIP a mis en lumière tous ce qui a été réalisé grâce au travail des GT sur le Handicap et le suivi de ces agents pour leur permettre une scolarité la plus efficiente possible. Nous mettons également l'accent sur la détection des agents qui passe les concours externes et qui, sans le révéler, sont en situations de handicap, que ce soit des cadres A, B, ou C.

Il est important d'avoir une articulation entre les stages et la scolarité. Nous rappelons que la mise en confiance faisant suite à un GT de 2017 doit être l'axe fondamental. L'équipe pédagogique doit être formée en ce sens. Monsieur RIGAUX insiste sur la mise en place d'un suivi pluridisciplinaire, d'un accompagnement individualisé. Le contrôle continu peu aussi permettre la détection de difficultés pour les stagiaires en situation de handicap. La professionnalisation doit intégrer une formation aux situations de handicap. Nous ne pouvons qu'approuver la démarche de L'ENFIP et de toutes ses équipes.

#### V. POINTS DIVERS :

En question diverse nous soulevons une problématique remontée du terrain du fait de l'actualité immédiate de la « campagne IR » : l'accueil des contribuables en situation de handicap pose des problèmes : d'accessibilité, fléchage/ signalétique, files d'attente prioritaires. Souvent mal pris en compte dans l'accueil primaire, cette problématique peut être source de tension en ces périodes difficiles (PAS, déclaratif IR ...). Nous notons que la Direction Générale prend acte de notre remonté d'information pour expertise.

**En conclusion, les représentants UNSA-CGC ont tenu à remercier les représentants de la Direction Générale pour la qualité des fiches de travail qui leur avaient été présentées ainsi que pour la fluidité des débats et les échanges nourris qui ont suivis dans le meilleur esprit.**



## **Groupe de travail « Handicap » du 16/05/2019**

### **Propos liminaires UNSA - CGC**

Madame la Présidente,

La prise en compte du handicap, la diversité, la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs défendues par l'UNSA et la CFE CGC.

Nous prenons acte du respect des engagements de la DGFIP sur la volumétrie du recrutement et la volonté de mener des actions d'accompagnement qui sont nécessaire pour les personnels handicapés.

Il est fondamental d'engager différentes actions destinées à améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, il faut un vrai dialogue social, avec un diagnostic préalablement posé et la mesure des enjeux.

Il serait nécessaire de formaliser des points d'étape deux à trois fois par an, dans le suivi individuel, pour éviter que des collègues se retrouvent marginalisés en raison de leur état de santé qui se dégraderait et des difficultés pour aménager leur postes de travail et de compensation du handicap.

Il faut éviter les ruptures de carrière et surtout éviter que nos collègues se retrouvent en inaptitude et ou retraite... Le maintien dans l'emploi est un sujet important à défendre.

De même pour les déroulements de carrière des personnes en situation de handicap, il nous faudrait des éléments qualitatifs et quantitatifs, qui ne sont pas actuellement disponibles. Nous vous en faisons l'observation et la demande.

Développer et soutenir une politique de handicap repose sur la mise en œuvre d'actions au sein de la DGFIP, avec la volonté d'asseoir une véritable valeur ajoutée sur ce volet d'emploi.

La mise en œuvre d'actions sur le handicap au niveau multi-professionnel, en complément des dispositifs internes, ne doit pas être négligée dans l'optique d'une mutualisation des bonnes pratiques sur l'épanouissement professionnel dans un cadre collectif.

Il conviendrait de continuer d'encourager une politique volontariste de recrutement de personnes en situation de handicap en leur assurant un cadre de travail qui soit adapté à la situation de chacun, mais qui leur permette également d'évoluer dans le parcours professionnel comme tout à chacun.

Nous vous remercions pour l'attention portée.

Nous vous ferons part de nos observations au fil de l'examen des fiches que vous nous présentez.