



## **Compte-rendu du groupe de travail « Handicap » du 09 juillet 2021**

Reporté à trois reprises, le groupe de travail s'est tenu en visioconférence et en présentiel le 9 juillet 2021.

En l'absence, pour enfant malade, d'Olivier ROUSEAU, sous-directeur, la réunion était présidée par Gaël GRIMARD, chef du bureau RH-2C « *Conditions de vie au travail, formation, recrutement, études et production de statistiques en matière de ressources humaines* », assisté de Thibaud LORNE, responsable des « *conditions de vie au travail, action sociale, santé et sécurité au travail* », entourés de leurs équipes.

**Madame Dominique GARCIA, référente nationale Handicap, en poste au bureau RH-2C, chargée de l'animation du réseau des correspondants handicap a apporté son expertise à cette réunion.**

### **Correspondants Handicap des directions**

Les organisations syndicales regrettent que la formation, la disponibilité et l'engagement des « correspondants handicap » soient très hétérogènes selon les directions et demandent un « correspondant régional handicap ». L'administration ne le veut pas, car elle souhaite que les correspondants handicap soient présents localement et agissent au plus près de leurs collègues.

### **SIRHIUS mutations**

S'agissant de l'application SIRHIUS pour les mutations : il est demandé qu'une case « mutation aidée » puisse être cochée par les collègues en situation de handicap, afin que leur situation soit connue et prise en compte bien en amont par le ou la correspondant handicap de leur future direction d'affectation.

De même, il est demandé que les livrets d'accueil mentionnent clairement le nom, l'adresse électronique et le numéro de téléphone du correspondant handicap de la direction.

### **Aménagement des postes de travail**

L'administration indique avoir financé, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021, l'aménagement de 251 postes de travail destinés à des collègues porteurs de handicap, dont 75 postes en télétravail (pour mémoire en 2020 : 14 postes de télétravail avaient été aménagés). La référente nationale handicap précise recevoir l'appui des FIPH locaux (fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

### **Masques inclusifs**

L'équipement en masques inclusifs pour les personnes malentendantes ou sourdes s'est révélé complexe, non pas en raison de leur prix, mais des difficultés rencontrées pour trouver des stocks de produits de qualité.

### **Recrutement d'apprentis**

Le guide de l'apprentissage dans la Fonction publique d'État vient d'être mis à jour, mais il n'est pas destiné aux personnes porteuses de handicap, il est « généraliste ». Les offres d'apprentissage de la DGFIP figurent sur les plate-formes « généralistes ».

La DGFIP a conclu un partenariat avec l'association ARPEJEH (*Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés*) et a ainsi un accès au fichier de jeunes porteurs de handicap : cela permet de diffuser les offres de recrutement.

Le Secrétariat général du ministère a utilisé les fichiers de l'association et diffusé un mailing aux candidats.

### **Refus de la discrimination positive et de tout traitement de faveur par la DGFIP**

Les annonces pour les recrutements d'apprentis précisent dans leur rubrique de commentaires : « les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap et accessibles aux personnes à mobilité réduite ». Les postes offerts ne précisent pas un recrutement spécifique offert aux personnes en situation de handicap.

L'administration s'est dite consciente de l'importance, pour le maître d'apprentissage, de qualités de patience, de compréhension au sujet des particularités et des difficultés rencontrées par la personne handicapée. Les plus grandes difficultés concernent les handicaps cognitifs.

Les tuteurs et maîtres de stages doivent recevoir une formation à l'intégration.

En revanche, la DGFIP se refuse à tout traitement de faveur, au motif que la personne ne doit pas perdre sa légitimité.

Des incompréhensions peuvent survenir en raison du secret médical. C'est pourquoi les recommandations du médecin de prévention tracent les bases du dialogue. L'administration reconnaît que l'équilibre est difficile à trouver.

### **Remarques**

Les organisations syndicales regrettent le caractère incomplet des 3 fiches présentées au groupe de travail. L'administration s'engage à produire, à l'avenir, avant tout groupe de travail handicap, des données chiffrées sur le handicap à la DGFIP. Elle précise toutefois que des informations précises et complètes sont retracées dans le RSU (rapport social unique) des ministères économiques et financiers.

Le rôle pivot du médecin de prévention, chargé d'informer les agents, est réaffirmé, de même que celui du correspondant Handicap local.

Les organisations syndicales demandent la tenue d'un groupe de travail consacré à l'article 91 de la loi de transformation de la Fonction publique qui prévoit la titularisation de personnes handicapées, recrutées en qualité de contractuelles. Les représentants des personnels souhaitent préparer les modalités de la titularisation d'apprentis en situation de handicap, recrutés en qualité de contractuels.

**La délégation UNSA/CGC déplore le trop petit nombre de groupes de travail consacrés à la question de l'inclusion des personnes handicapées à la DGFIP.**

**Nous demandons avec insistance une évolution rapide et ambitieuse en faveur d'une meilleure prise en compte quotidienne du handicap par la DGFIP.**

**La délégation UNSA/CGC a enfin réaffirmé l'importance du suivi de la carrière des agents en situation de handicap, et ceci quelle que soit leur catégorie. C'est pourquoi nous demandons des données statistiques comparées sur les promotions des agents en situation de handicap depuis 2016 par rapport à l'ensemble de la population DGFIP.**



## **Déclaration Liminaire Groupe de Travail Handicap DGFIP 09 juillet 2021**

Monsieur le directeur,

Enfin nous tenons ce groupe de travail handicap. Ce ne sera que le troisième depuis octobre 2016. Nous ne sommes pas sûrs qu'une périodicité de deux ans et demi soit la mieux adaptée pour aborder ces questions.

Alors certes, en 2020 il y a eu la crise sanitaire et les difficultés qui vont avec pour tenir les groupes de travail. Cependant, il nous semble qu'un groupe de travail handicap aurait été pertinent durant cette période.

Loin de nous l'idée de dire que la situation de nos collègues handicapés ou en situation de handicap n'a pas été prise en compte durant la crise sanitaire. Pourtant, certains collègues n'ont pas su trouver leur place dans cet environnement bouleversé et ont eu le sentiment d'être mis de côté, que trouver des solutions à leurs difficultés n'étaient pas une priorité.

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un sujet consensuel à la DGFIP.

Pour autant, si beaucoup a déjà été fait, il y a encore beaucoup à faire...

**Sur la fiche n°1 : bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap en période de crise sanitaire**

Nos organisations observent que l'administration s'est engagée activement dans l'inclusion et l'accompagnement de nos collègues en situation de handicap durant la crise sanitaire.

Nous insistons sur la nécessité de poursuivre et de renforcer cet engagement et cet effort d'inclusion et d'accompagnement.

**Sur la fiche n°2 : Le recrutement d'apprentis en situation de handicap**

Bien sûr, nos organisations se réjouissent de ces recrutements.

Cela étant, nous nous interrogeons sur :

- le niveau de qualification et de diplôme auquel ces apprentis sont recrutés ?
- la publicité qui sera donnée aux opérations de recrutement ? Où, comment ?
- l'inclusion et le positionnement des apprentis au sein de la DGFIP
- Dans quelles Directions et dans quels services ?

- Seront-ils tous titularisés ? Si oui, à quel grade ?

- quel sera le sort réservé à celles et ceux qui ne seront pas titularisés ?

Par ailleurs, s'agissant des collègues chargés d'accompagner les futurs apprentis (*qu'ils soient tuteurs ou mentors*) nous appelons l'attention sur la nécessité absolue de leur formation pédagogique et l'allègement nécessaire de leurs objectifs et de leurs charges de service.

### Sur la fiche n°3 : le pilotage et l'animation du réseau et les perspectives

Nos organisations regrettent un engagement contrasté des correspondants Handicap, en fonction des directions et des services qui les emploient.

C'est pourquoi nous vous demandons que leur charge de travail soit aménagée, afin qu'ils puissent consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires à l'exercice de cette mission particulièrement exigeante.

Nous demandons également que ces collègues soient bien formés et mieux soutenus.

Il nous semble nécessaire que les chefs de service soient mieux accompagnés sur ce sujet pour leur permettre d'être plus vigilant sur les besoins spécifiques des collègues concernés.

Il est également important que les services RH soient mieux formés, notamment pour le suivi des demandes de retraite des personnes en situation de handicap.

Nous vous remercions pour votre attention