



HANDICAP...CE N'EST QUE LE COMMENCEMENT

La Direction générale a réuni un groupe de travail consacré au handicap. Seules la CFDT Finances publiques et l'union CFTC/UNSA ont répondu présent pour échanger sur des sujets touchant aux recrutements et à l'évolution de carrière des agents en situation de handicap, aux conventions avec le FIPHFP, à l'accompagnement correspondants handicap locaux et à diverses mesures d'amélioration.

FINANCES PUBLIQUES

La CRIPH (Cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées), représentait le secrétariat général du ministère. Dans ce contexte, la CFDT Finances publiques a demandé ce qui justifiait l'absence de l'APAH-Finances (Association Pour l'Aide au Handicap au sein du ministère des Finances). Ne sachant pas si les organisations syndicales étaient favorables à l'invitation d'un représentant de cette association, la direction a préféré ne pas l'inviter ! Gageons qu'il en sera autrement pour le suivant.

Le GT du 18 octobre 2016 a cependant apporté peu de réponses aux questions de la CFDT finances publiques mais semble être le point de départ d'une prise de conscience de l'énorme chantier qui attend la DGFIP dans ce domaine.

RECRUTEMENT/ENTRETIENS

Il appartient aux bureaux des ressources humaines de la DGFIP de tout mettre en œuvre pour atteindre le taux de 6% de travailleurs en situation de handicap par département. Ils indiquent aux directions locales combien d'agents en situation de handicap elles peuvent recruter. En revanche, l'affectation précise est gérée localement. Force est de constater que les départements sont malheureusement réticents à accueillir ces collègues.

La CFDT Finances publiques a obtenu que la DG revoie la grille commune pour mieux homogénéiser les recrutements. En effet, si les directions amenées à effectuer ce type de recrutement sont réunies par la DG avant les entretiens d'embauche, les recruteurs ne reçoivent pas de formation commune. De plus, et toujours à l'initiative de la CFDT, des informations relatives aux missions précises que sera amené à réaliser le futur collègue, seront données dès le recrutement afin de minimiser les risques de désillusions de part et d'autre.

RECRUTEMENT/CONCOURS : UNE AVANCEE SIGLEE CFDT

Pour bénéficier d'aménagements des épreuves d'un concours ou examen professionnel, le candidat en situation de handicap doit fournir un certificat établi par un médecin agréé, au plus tard le jour de la première épreuve. Valable uniquement 3 mois, la CFDT Finances publiques a obtenu la prorogation de la validité à 1 an. La CFDT Finances publiques a aussi demandé la prise en charge du coût de ces certificats. La DG va étudier la faisabilité de ce remboursement, au moins pour les lauréats des concours et examens. Pour information, un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste à qui la préfecture a délivré un agrément.

ENFIP

A l'ENFIP, il arrive parfois que les agents recrutés par concours et néanmoins travailleurs handicapés ne signalent pas en amont leurs besoins spécifiques. Il est important qu'ils le fassent afin que l'administration mette en œuvre tous les moyens techniques et humains nécessaires à une formation de qualité.

Il est important de préciser qu'en 2016 et suite à l'accompagnement par la DG des stagiaires, tuteurs et directions locales, tous les stages probatoires ont été validés.

La CFDT Finances publiques réitère son exigence de suppression du caractère probatoire du stage d'application dans les services pour les stagiaires contractuels de catégorie B. Comme les autres, ces collègues ont suivi une scolarité complète, ont satisfait aux épreuves écrites ou orales de la scolarité, et malgré tout ils ont l'obligation de suivre un stage pratique probatoire. Il s'agit en fait d'une épreuve supplémentaire par rapport aux autres stagiaires. Cette étape peut se révéler être un élément de non titularisation.

La CFDT Finances publiques dénonce cette situation génératrice de discrimination.

FORMATION/SENSIBILISATION

Face au constat de rejet ou d'indifférence qui entoure le handicap dans les services de la DGFIP, la sensibilisation au handicap de tous les collaborateurs des collègues en situation de handicap va être envisagée, à la demande de la CFDT Finances publiques. En effet, tuteurs, hiérarchie directe ou indirecte, collègues, tous doivent comprendre qu'un handicap ou ses conséquences peuvent freiner un agent en situation de handicap dans l'apprentissage ou dans l'exécution de ses missions. Il n'en est pas pour autant un « mauvais » agent, loin de là. D'ores et déjà, une formation sur le thème du handicap est mise en place par la CRIPH, à destination des managers.

MEDECINS DE PREVENTION

La CFDT Finances publiques déplore que les avis émis par les médecins de prévention quant aux conditions d'installation des agents de handicap ne soient pas systématiquement suivis par les services RH des directions. Des incompréhensions restent possibles mais il ne faut pas oublier qu'il y a des personnes qui en pâtissent.

A la demande de la CFDT Finances publiques, le Secrétariat Général travaille sur l'hypothèse d'un recours aux médecins du travail pour pallier les carences du réseau des médecins de prévention.

La CFDT Finances publiques préconise une autre possibilité : simplifier les règles de vie/gestion et solutionner certains problèmes rencontrés par les collègues en situation de handicap, sans avoir systématiquement recours aux médecins de prévention.

Concernant les handicaps cognitifs (dyslexie, troubles de l'attention, sclérose, myopathie, autisme...), un protocole de prise en charge existe, mais il est encore trop méconnu. Il associe le médecin de prévention, le directeur des RH et une association. Il revient au médecin de prévention de décider de son application.

TEMPS DE TRAVAIL

La CFDT Finances publiques a abordé la question du congé de longue maladie fractionné, trop souvent rejeté. Il faut parfois savoir assouplir les modalités d'octroi pour faciliter l'intégration et le maintien des agents victimes de handicap ou de maladie invalidante dans les services et éviter leur mise à l'isolement et la dégradation de leur situation financière. De même, la DGFIP aurait tout à gagner en octroyant des temps de repos, au cours ou entre la journée travaillée. La DG va étudier des solutions du type temps partiel médical et/ou aménagement du temps de travail (extension de la pause méridienne...).

CHL (correspondants handicap locaux)

La CFDT Finances publiques souhaite qu'une formation et une information régulière soit dispensée et fournie aux CHL, en plus des 2.5 jours de formation déjà prévus.

Une réunion d'une journée à destination des correspondants handicap locaux (CHL) sera organisée en 2017. En parallèle, une e-formation est prévue. Cette solution ne satisfait pas la CFDT Finances publiques. En effet, les handicaps sont très variés et les problématiques qui en

résultent tout autant. De plus, il est ici question de gestion humaine et nom de traitement de données. Le format d'une e-formation ne peut, en aucun cas, être adapté. La mise en place d'un groupe wifip dédié devrait avoir lieu rapidement.

TADEO

La DGFIP a décidé de se doter de ce système. La CFDT Finances publiques ne peut que saluer cette démarche très positive. Il s'agit d'une plate-forme de communication pour les personnes déficientes auditives. Elle permet de téléphoner, discuter en face à face, participer à des réunions... Son déploiement est déjà prévu pour 6 agents. Les cibles prioritaires suivantes sont les établissements de l'ENFiP et les centres de formation pour lesquels des problèmes de sécurité informatique restent à résoudre.

REGLES DE GESTION

La CFDT Finances publiques a demandé que soit étudiée la situation des agents en situation de handicap dans le cadre des restructurations et transfert de service. En effet, il arrive que des agents se retrouvent affectés sur un poste inadapté à leur handicap suite à une restructuration (éloignement géographique ou poste mal aménagé). Des règles de gestion spécifiques pourraient être envisagées.

Un groupe de travail est programmé en 2017. Il traitera des règles de mutation des agents en situation de handicap et notamment de la référence au taux de 80%.

Pour mémoire, seul un agent en situation de handicap, reconnu équivalent ou supérieur à un taux de 80%, peut obtenir une mutation, même en surnombre, s'il s'agit de sa première demande ou si un fait nouveau, en lien avec son handicap s'est produit (comme l'ouverture d'un centre de soins spécialisé).

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)-accordent difficilement la reconnaissance d'un taux de handicap à 80% au moins, car il donne accès à certains types de prestations financières. Le taux est réduit à 79% car générateur d'économie. La DGFIP ne peut donc pas, raisonnablement, continuer à s'appuyer sur ce taux de 80% qu'il s'agisse de l'agent en situation de handicap ou de l'agent parent d'un enfant handicapé.

Pour la CFDT Finances publiques, il est impératif de l'abaisser de manière drastique voire de supprimer ce verrou.

CARRIERE

Pour préparer ce groupe de travail, la DG a fourni un bilan, une succession de chiffres.

L'idée est bonne : comparer la carrière de 2 groupes d'agents, un d'agents « lambda » et un composé d'agents en situation de handicap, de 1999 à 2015. Il en ressort que la carrière des agents en situation de handicap évolue 2 fois moins vite en moyenne que celle des agents valides. Elle fait même ressortir que malgré un taux légal d'agents en situation de handicap qui a augmenté (4.98% en 2009 contre 6.33% en 2016), la proportion d'agents handicapés promus par concours ne progresse pas autant.

La CFDT Finances publiques pense que la DG n'est pas allée au bout de son étude puisque les chiffres ne sont pas exploités, peu d'explications sont données et aucune solution présentée.

Comme l'a demandé la CFDT Finances publiques, un nouveau panel « DGFIP » va être constitué et une enquête sera réalisée afin de comprendre les raisons qui peuvent freiner le développement de la carrière de ces agents et comment arriver à un équilibre.

Dans le cadre d'un bilan global de ce thème et suite à une suggestion de la CFDT Finances publiques, une enquête sera réalisée auprès d'agents en situation de handicap déjà en poste, afin d'obtenir leur avis sur leurs conditions de recrutement et de travail.

FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

Ce dossier est suivi par le Secrétariat général, mais nous avons obtenu que la liste des dépenses financée par ce fonds soit communiquée aux représentants des personnels.

La DG nous a informés de la baisse de la subvention accordée par le FIPHFP à la DGFIP, à hauteur de 25%. Un autre mode de financement, sur présentation de projet, projet par projet, est à l'étude. Il ne signifie pas une réduction de la participation du FIPHFP, pour le moment.

La CFDT finances publiques est satisfaite de ce groupe de travail qui a répondu favorablement à certaines de ses demandes.

La CFDT Finances publiques attend que la DG tienne ses engagements, le premier étant la tenue d'une autre réunion, dès 2017.

Il aura fallu attendre 2.5 ans pour que celui-ci se tienne. Quel temps perdu !

La CFDT Finances publiques a à cœur de défendre les intérêts de tous les agents et veillera à ce que 2017 ne soit pas uniquement une année de réflexion mais également une année d'actions en faveur des agents en situation de handicap.