

Objet : Groupe de travail "Handicap"

Madame, Monsieur,

Traiter du handicap ne peut se réduire à une succession d'adaptations techniques ou organisationnelles. C'est une démarche globale, exigeante, qui engage l'ensemble de la DGFIP dans une logique d'exemplarité. Il ne s'agit pas seulement d'adapter des postes de travail, mais bien de s'inscrire dans une trajectoire cohérente, une dynamique de transformation durable.

Accueillir une personne en situation de handicap, c'est avant tout affirmer les valeurs d'inclusion et de respect qui fondent la DGFIP.

Cela passe par une formation adaptée de l'ensemble des agents, à tous les niveaux, pour créer un environnement de travail ouvert et bienveillant propice à l'accueil d'une personne en situation de handicap.

Cette intégration doit être préparée et accompagnée : sensibiliser en amont le collectif à l'arrivée de l'agent, favoriser un accueil simple, naturel et chaleureux, comme pour tout membre du collectif.

Car au-delà des procédures, l'inclusion repose sur un management comportant des qualités humaines parmi l'écoute, la bienveillance et le respect de chacun.

Aujourd'hui, force est de constater que le traitement réservé aux agents en situation de handicap reste inégal, parfois superficiel. Votre plan d'action ambitionne de faire face à ces difficultés, les intentions sont clairement affichées, mais trop souvent les biais persistent, les résistances demeurent, et les démarches engagées ne vont pas au bout.

Cette tension entre, d'une part, une volonté nationale clairement affichée — celle d'une politique d'inclusion ambitieuse, assortie de mesures concrètes (sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir) — et, d'autre part, les freins persistants à l'échelle locale — qu'ils soient culturels, organisationnels ou liés à une méconnaissance des enjeux — questionne profondément notre capacité collective à faire évoluer les pratiques de manière cohérente et efficace.

Un exemple récent illustre cette contradiction : le refus opposé à un agent souhaitant accueillir un chien guide en formation au sein de son service. Une initiative humaine et solidaire, en parfaite adéquation avec les valeurs d'inclusion que notre administration revendique. Les raisons invoquées — désagréments supposés et mauvaise expérience présumée — ne tiennent pas face aux témoignages unanimes des agents ayant partagé le quotidien de plusieurs chiens socialisés entre 2018 et 2020. Aucun problème de saleté ni d'aboiement, une ambiance apaisée, une cohésion renforcée. Refuser cette démarche, c'est priver une école de chiens guides d'une famille d'accueil précieuse, et passer à côté d'une occasion concrète de faire vivre nos engagements. Nous vous demandons de rappeler aux directions locales que l'inclusion est l'affaire de tous et que chaque geste nous grandit collectivement.

Pour en revenir au sujet de ce GT, même si nous ne nous en sommes pas trop éloignés, nous voulons ici saluer votre initiative de présentation d'un tableau des réponses aux questions posées lors de la précédente réunion. Toutefois, certaines réponses restent insatisfaisantes, notamment sur la publication des titularisations des agents C contractuels handicapés. Cette publication, dans sa forme actuelle, révèle explicitement une différence de traitement et soulève des interrogations légitimes.

Enfin, nous ne pouvons ignorer une réalité préoccupante : l'absence persistante de promotion par voie de détachement des agents C en B et B en A en situation de handicap. Ce constat appelle une réflexion urgente sur les parcours professionnels, les possibilités d'évolution, et les leviers à mobiliser pour garantir une véritable équité.

Nous appelons donc à dépasser les intentions, à casser les biais, et à construire ensemble une politique du handicap qui soit à la hauteur des enjeux humains, sociaux et institutionnels.

Afin de concentrer nos échanges sur les mesures du plan d'action et comme nous l'avons fait lors du précédent GT et si vous en êtes d'accord nous commenterons les fiches 1 et 2 – qui sont des bilans - en un seul bloc.

Les représentants **CFDT-CFTC** à ce groupe de travail
Anthéa MARTINEZ (CFDT Finances publiques)
Karine ROUSSEAU (CFDT Finances publiques)
Bruno BESANCON (CFTC DGFIP)