

Quatre pages sur le bilan, le recrutement des apprentis et les perspectives dans l'accompagnement du handicap à la DGFI : la case dialogue social est cochée pour l'administration

Le groupe de travail du 09 juillet 2021, programmé sur une demi-journée avait pour ambition de présenter :

- le bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap en période de crise sanitaire ;
- le recrutement d'apprentis en situation de handicap ;
- le pilotage et l'animation du réseau et perspectives.

Un sujet d'importance pour le gouvernement et les représentants du personnel présenté en 3 fiches succinctes de respectivement 1,5 pages, 1,5 pages et 1 page.

Le sentiment de l'alliance CFDT-CFTC est que l'administration a souhaité traiter d'un coup de plume le sujet pour mieux cocher la case du dialogue social !!! Nous avons contrarié ces projets en insistant sur chacune des fiches et sur ce qui y était attendu ; a tel point que le temps n'a pas suffi.

C'est donc à un prochain rendez-vous que les éléments non traités aujourd'hui seront vus avec cette fois-ci, nous l'espérons, une vraie base de travail qui intégrera, entre autre, les données sur le handicap extraits du rapport social uni.

Le bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap en période de crise sanitaire

Limitée à une page et demi, cette première fiche s'est attachée à présenter le bilan des achats de masques inclusifs et celui des aménagements de postes pour le télétravail.

Pour l'alliance CFDT-CFTC, le bilan doit aller bien plus loin que deux chiffres et un satisfecit de l'administration.

Si la DG reconnaît que l'aménagement des postes a été bousculé en 2020, il est parfaitement réactivé en 2021. Sur l'achat des masques inclusifs, la responsabilité de leur absence ou des délais extrêmement longs de livraison incomberait à la qualité insuffisante des produits proposés. Soit....

Pour autant, de nombreux points n'ont pas été évoqués lors de ce groupe de travail.

L'accessibilité des bâtiments, en pleine période de restructuration, est l'un d'entre eux. Ce sujet sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion que nous a promis la DG.

Tout comme le sera celui de la formation et du recrutement dans un prochain groupe de travail « formation ».

Nous avons tout de même eu quelques précisions sur d'autres points.

Au sujet de la formation, celle des jury est assurée au travers de session qui présentent comment recruter et former une personne en situation de handicap. La DG nous a d'autre part confirmé que le correspondant handicap local est systématiquement présent dans le jury de recrutement des contractuels handicapés.

L'alliance CFDT-CFTC a réaffirmé la nécessité de professionnaliser la mission « handicap » pour tous les maillons de la chaîne.

Gérer les personnels en situation de handicap doit être une mission à part entière qui préserve le secret médical et qui se doit d'être réactif pour répondre aux sollicitations souvent urgentes des agents concernés. Cela ne peut être le cas si les collègues missionnés sont occupés sur d'autres missions.

Le sujet de l'insertion des personnels présentant des problèmes cognitifs a également été évoqué. Cette insertion reste très délicate en raison du secret médical : tout ne peut pas être dévoilé au chef de service et cela peut donc susciter des incompréhensions au sein du collectif de travail.

De la même façon, il est compliqué pour l'administration de diligenter une enquête spécifique sur les risques psycho-sociaux qui peuvent affecter les personnels en situation de handicap.

A notre interrogation sur les refus et les délais d'aménagement des postes, la DG nous a assuré que toutes les demandes sont traitées dans un délai maximal de un mois. Suivent alors, le temps de mise en place du dispositif sur le terrain, ce qui peut rallonger le délai global de 1 à 3 mois supplémentaires.

L'alliance CFDT-CFTC attend les chiffres et les raisons de refus d'aménagement de poste.

Enfin, l'alliance CFDT-CFTC a interpellé l'administration sur les visites médicales annuelles obligatoires pour les personnes en situation de handicap. D'obligatoire, ces visites n'en ont que le nom car bien peu de nos collègues les ont expérimentées. La pénurie de médecins de prévention est sûrement la raison de ce manquement à l'obligation de visite médicale. La DG n'a pu que reconnaître le problème d'attractivité du poste pour les professionnels de santé ! Elle nous a tout de même « rassuré » en nous affirmant que chaque fois qu'un agent en situation de handicap est muté, le médecin de prévention (quand il y en a un) est averti et avise le correspondant handicap qui intervient pour la mise en place du poste.

L'alliance CFDT-CFTC apprécie la théorie, elle apprécierait encore plus que la pratique y réponde !!!

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Là encore, une page et demie a suffi à la DG pour nous présenter le dispositif. A nos remarques sur le manque de substance du support, l'administration nous a précisé qu'il ne s'agissait pas de donner le détail dans ce GT.

Elle a quand même essayé de répondre aux inquiétudes soulevées par « l'alimentation » des candidatures d'apprentissage grâce à l'association ARPEJH.

Présente dans quelques grandes villes en France, l'association est le relais entre certaines écoles et l'administration pour fournir une liste de candidats en situation de handicap. Nous avons insisté sur le caractère inégalitaire que présentait ce partenariat car limité géographiquement mais aussi réduit aux seuls étudiants.

La DG a justifié le partenariat par la difficulté à recruter des apprentis en situation de handicap. Il y a cependant quelques candidatures spontanées en réponse aux fiches de postes publiées qui ne peuvent par contre pas être spécifiques à du recrutement handicapé.

Par ailleurs, et alors qu'à ce jour une quarantaine d'apprentis en situation de handicap ont été recrutés, la DG n'a pas été en capacité à nous préciser les postes occupés par ces personnels.

Enfin, le rôle et la formation des maîtres d'apprentissage n'ont pas pu être approfondi durant ce groupe de travail aux contours par trop limités.

Face au peu d'information que la DG a été en mesure de donner, l'alliance CFDT-CFTC a exigé qu'un nouveau rendez-vous soit planifié pour présenter pleinement cette réforme.

Le pilotage et l'animation du réseau et perspectives

Parce que les représentants du personnels ont exigé des précisions sur les deux premières fiches à l'ordre du jour, le temps dédié au groupe de travail n'a pas permis d'examiner la dernière fiche.

L'alliance CFDT-CFTC a cependant apporté des éléments de réflexion pour étoffer les perspectives très limitées portées par la DG.

Alors que celle-ci ne proposait aucune pistes d'amélioration mais uniquement des actions de communication, l'alliance CFDT-CFTC a ainsi proposé :

- de prévoir une ligne budgétaire prévisionnelle entièrement dédiée à la gestion du handicap pour éviter les économies de bout de chandelle au détriment des personnels en situation de handicap ;
- de renforcer les services de la médecine de prévention pour que tous les agents nécessitant une prise en charge soient réellement pris en compte ;

- de professionnaliser la mission de correspondant handicap local et d'y associer les formations idoines ;
- de compléter le mécanisme des demandes de mutation par l'ajout d'informations complémentaires sur les travaux à réaliser et les contacts à activer dès lors que la ces « priorité handicap » est cochée ;
- de fournir un livret d'accueil intégrant l'aide mémoire publié sur Ulysse et qui reprend les différents aménagements auxquels peuvent prétendre les agents en situation de handicap ainsi que les acteurs concernés.

L'alliance CFDT-CFTC prend acte d'un prochain groupe de travail sur la gestion des personnels en situation de handicap à la DGFIP et entend bien revenir sur tous les points qui n'ont pas reçu de réponse aujourd'hui. Elle réitérera ses propositions et portera le sujet avec tout le sérieux qu'il mérite !

Les élus **CFDT-CFTC**,

Caroline RIBEIRO (CFDT) / Eve-Laurence FISCHER (CFDT) / Nadine GERST (CFDT) / Kentaro MARTIN (CFDT)

Sandra PERIN (CFTC)