



Monsieur le président,

A la lecture rapide des 3 fiches succinctes dédiées à ce groupe de travail sur le handicap, un sentiment de travail fait « à la va vite » nous est apparu. Peut-être est-ce dû à la contraction des effectifs qui touche tous les services, y compris les vôtres, et qui affecte malheureusement les personnels en situation de handicap à qui il est régulièrement exigé une productivité équivalente à celle de leurs collègues « valides ».

Par contre, en période de pandémie, de crise, ces personnels sont mis de côté. Ainsi la simple demande de clé 4G exprimée par certains de nos collègues en situation de handicap pour travailler à leur domicile leur a été refusée. Les placer en ASA était plus facile !

**L'alliance CFDT-CFTC estime qu'il vous faut changer l'approche que la DGFIP a, des personnels en situation de handicap ! Une réflexion sur leur intégration dans un collectif de travail doit être menée, d'autant plus avec l'émergence de la nouvelle organisation du travail qu'est le télétravail.**

L'environnement de travail de ces personnels doit leur permettre de travailler comme n'importe quel autre agent mais également doit tenir compte de leurs spécificités. L'adaptation des postes de travail est la partie émergée de cette prise en charge du handicap. C'est une attention et une mobilisation de professionnels tout au long de la carrière qui sont attendues.

**L'alliance vous demande donc de renforcer les effectifs dédiés à la prise en compte du handicap à la DGFIP en professionnalisant la fonction des correspondants handicap locaux. Il nous semblerait judicieux de placer ces correspondants au niveau inter-régional, renforçant en même temps leur équipe et garantissant le secret médical mis à mal lorsque ce sont des agents des RH locales qui assurent les fonctions de secrétariat des comités médicaux.**

Par ailleurs, dès l'intégration des personnes en situation de handicap dans le circuit de la formation professionnelle, une sensibilisation particulière doit être prodiguée à l'ensemble des formateurs et personnels des écoles pour intégrer nos collègues. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas et il nous est remonté le cas de certains abandons faute de « bienveillance ». La simple adaptation d'horaire est refusée !

Pour ce qui est des mutations et du changement de résidence, là aussi des pistes de réflexions apparaissent. Pour que nos collègues arrivent sur un poste parfaitement adapté et intègre une équipe préparée à leur venue, le simple rajout d'une alerte lors de la saisie de la demande dans SIRHIUS permettrait de lister les différents points d'attention et les travaux à entreprendre. Cette demande serait ainsi transférée directement au médecin de prévention du secteur dès lors que la mutation serait effective et lui permettrait de s'assurer de l'adaptabilité du poste de l'agent mais aussi de préparer le chef de service à l'arrivée du collègue sans pour autant violer le secret médical.

La mise à disposition d'un livret d'accueil reprenant l'aide mémoire qui est en ligne sur Ulysse serait également un plus pour nos collègues arrivant sur un nouveau poste et leur permettrait de savoir qui contacter et pourquoi.

Le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) prend en charge le montant de l'aménagement de poste supérieur 200 euros et jusqu'à 10 000 euros par agent tous les 3 ans. Il est intéressant de savoir que l'aménagement du poste de télétravail à domicile de l'agent pourra lui aussi être financé dans les mêmes conditions que celui de son poste de travail au bureau. Ce qui nous amène à nous étonner de la faiblesse des coûts d'aménagement à domicile que vous nous présentez et qui sont 10 fois inférieurs aux limites du FIPHFP.

Pour ce qui est des consommables, et là nous pensons aux petits matériels tels les masques inclusifs par exemple, qu'il a été très difficile pour certaines directions de fournir à leurs agents, le fait qu'il n'y ait pas de budget spécifique au handicap est sans nul doute un frein pour que les obligations à ce sujet soient tenues.

**C'est pourquoi l'alliance CFDT-CFTC vous propose d'intégrer une ligne budgétaire prévisionnelle dédiée au handicap.**

Nous reviendrons sur ces différentes suggestions lors de l'analyse des fiches mais comme vous pouvez le constater nous vous proposons d'ors et déjà d'élargir vos perspectives et d'aller bien plus loin que la simple communication dans vos projets en faveur du handicap à la DGFIP.