



## COMPTE RENDU GT

### REUNION TECHNIQUE : HANDICAP

#### HANDICAP : où sont les ambitions de la DGFIP ?

Alors que la DGFIP se veut très volontariste et s'honore de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le groupe du travail dédié à l'accueil d'apprentis en situation de handicap a plutôt montré le manque d'audace de notre Ministère et par ricochet celui de notre administration.

#### *Apprentis : Respect a minima de l'obligation légale*

Si la loi oblige l'Etat à améliorer l'insertion et la promotion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, l'objectif d'emplois proposé aux apprentis en situation de handicap fixé par les MEF s'élève à seulement 15 titularisations sur 3 ans.

A titre expérimental, des personnes en situation de handicap seront recrutées en tant qu'apprentis dans les différents corps de la fonction publique (C, B ou A) avec la possibilité d'être titularisés à l'issue du contrat d'apprentissage.

**A ce jour, les chiffres sont très faibles : 2 apprentis en situation de handicap recrutés en 2019, 3 en 2020 et 6 en 2021.**

**Pour 2022, la DGFIP envisage un recrutement de 3 apprentis, et autant pour 2023.**

**L'alliance Cfdt-CFTC a souligné, qu'au regard des recrutements et des effectifs de la DGFIP, ce recrutement est peu ambitieux. A notre sens, et compte tenu de la convention signée avec la FIPHP, la DGFIP pourrait doubler le nombre d'emplois d'apprentis.**

**Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique (FIPHP) :**

**Une convention signée entre l'Etat et la FIPHP a permis de débloquer 5 millions d'euros pour favoriser l'emploi et les promotions internes dans la fonction publiques des personnes en situation de handicap sur la période 2020-2022.**

### *Clarification du mode de recrutement*

Le recrutement des apprentis en situation de handicap impliquera bien entendu les services RH de la direction d'accueil mais **l'alliance CFDT-CFTC rappelle que ces entretiens sont particuliers et doivent tenir compte des situations de handicap**. C'est pourquoi elle a proposé que soient présents, lors de la sélection, des aidants susceptibles de traduire le langage des signes ou susceptibles d'accompagner le candidat ayant des difficultés à s'exprimer.

Alors que l'administration prévoit dans le comité de recrutement la présence d'un « membre ayant compétence pour l'insertion professionnelle », **l'alliance CFDT-CFTC a aussi demandé des précisions sur les compétences et les qualifications de ce « membre »**. S'agira-t-il d'un agent de la DGFIP qui se verra attribuer une énième casquette et n'aura pas eu le temps de se former correctement à cette mission délicate ?

**Afin de parfaire le recrutement, l'alliance CFDT-CFTC a également proposé d'intégrer le maître d'apprentissage à cette commission.**

***Un apprentissage qui doit se dérouler dans les meilleures conditions possible pour préparer la prise de poste définitive***

**L'alliance CFDT-CFTC a pointé l'importance des conditions d'accueil des personnes en situation de handicap : elles doivent arriver sur un poste parfaitement adapté tant au niveau matériel qu'au niveau de l'accessibilité numérique.**

C'est un élément important car on n'accueille pas de la même manière un apprenti en situation de handicap qu'un apprenti qui n'a pas de handicap. A cet égard, **l'alliance CFDT-CFTC s'est étonnée de l'absence du médecin de prévention, voire d'un ergonome, dans ce dispositif d'accueil. Or ces professionnels ont un rôle important pour veiller à la bonne intégration de l'apprenti.**

Les bonnes conditions d'accueil ne devront s'arrêter aux portes de l'apprentissage. Elles valent aussi pour l'affectation dans le poste de titularisation.

La DG a précisé que les postes d'affectation définitive pourront être situés aussi bien dans le service dans lequel l'apprenti a effectué son apprentissage que dans un autre service voire sur un site différent de celui du lieu d'apprentissage.

### ***Handicap et promotion interne***

La loi oblige également la DGFIP à promouvoir en interne des agents en situation de handicap dans le cadre d'un détachement probatoire dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur. En d'autres termes, cela signifie que la DGFIP pourra proposer à nos collègues en situation de handicap de bénéficier d'une promotion à titre probatoire. Cette expérimentation qui court jusqu'en 2026 va jusqu'au grade d'AFiPa.

**Alors que l'alliance CFDT-CFTC demandait depuis longtemps une étude sur les promotions des agents en situation de handicap, la DGFIP a donné quelques chiffres éloquentes.**

Sont reconnus RQTH :

- 1 031 agents de la catégorie A
- 2 248 contrôleurs
- 2 774 agents C

72 % des 187 agents en situation de handicap de la cohorte étudiée ont bénéficié d'une promotion de grade ou de corps alors que ce taux atteint 80 % pour les autres agents entrés au ministère à la même date.

La même étude de la DG montre aussi qu'en situation de handicap, les hommes sont sur-promus par rapport aux femmes. Ces dernières cumulent donc les discriminations liées à leur genre et au handicap.

En dévoilant les résultats de cette étude, la DGFIP a montré l'ampleur du chantier et le gouffre à franchir pour donner à tous les mêmes chances de gravir les échelons. Espérons que cette expérimentation soit concluante.

**Les intentions sont louables mais les contours du dispositif restent trop flous à ce stade de la réflexion. L'expérimentation ne sera vraiment concluante que si tous les acteurs de la promotion interne (directeurs, services RH...) ont réellement conscience des enjeux de l'inclusion à la DGFIP.**

Il est urgent de faire disparaître toutes les difficultés auxquelles se heurtent nos collègues en situation de handicap qui veulent progresser dans leur carrière.

**L'alliance CFDT-CFTC demande**

- **Une étude plus fine des raisons qui empêchent nos collègues en situation de handicap de passer les concours**
- **L'adaptation des préparations au concours internes**
- **L'adaptation des épreuves des concours**
- **la vérification par les services RH que les agents en situation de handicap ne sont pas discriminés lors des promotions sans concours (ex : les listes d'aptitude)**

**C'est seulement quand le diagnostic sera posé, que les mesures prises prendront tout leur sens et auront un réel effet sur l'inclusion à la DGFIP .**

