

Compte Rendu Groupe de Travail Handicap

En préambule, il a été déploré que l'administration n'accorde qu'une ½ journée de réflexion à un sujet aussi dense : 1 seul GT par an c'est largement insuffisant au regard des questions qui doivent être traitées. La réunion s'est achevée à 18h30, alors que seules 3 des 5 fiches thématiques ont été traitées

Pour la CGT Finances Publiques, la DGFIP ne doit pas se satisfaire d'une politique d'affichage et doit donc mettre de réels moyens en vue de l'intégration des personnes handicapées à la DGFIP. Cela implique qu'il soit mis fin à la logique du moindre coût menée par l'administration: la CGT Finances Publiques conteste tant le mode de recrutement des travailleurs handicapés sous contrat que la sélection faite en fonction de l'adaptabilité de l'agent à son poste de travail plutôt qu'en mettant les moyens adéquats pour adapter le poste au handicap. Pour la CGT, certains types de handicaps sont écartés systématiquement lors des entretiens au motif du coût important que l'adaptation du poste pourrait entraîner.

La CGT Finances Publiques rappelle donc son attachement au principe du recrutement par voie de concours, seul rempart contre l'arbitraire. Cela implique d'avoir une réflexion approfondie autour de l'adaptation des épreuves de concours, les moyens proposés par l'administration aux personnes handicapées à ces épreuves ayant démontré qu'ils n'étaient pas adaptés à toutes les situations.

Pour la CGT Finances Publiques, le recrutement par voie contractuelle est inacceptable et discriminatoire. Les agents sous contrat n'ont pas les mêmes droits et garanties que les agents ayant obtenu un concours. Ce mode de recrutement au vu de situations rencontrées démontrent son inefficacité au regard de problèmes récurrents :

- ▶ Difficultés accrues pour suivre une scolarité dense, au rythme soutenu, pas toujours compatible avec la gestion de problèmes de santé ou de fatigue liés au handicap ;
- ▶ La proportion de contractuels handicapés non titularisés (renouvellement de contrat ou licenciement).

La CGT Finances Publiques a dénoncé le système consistant à attribuer un numéro DGFIP différent aux agents entrés par contrat. Pour la CGT, il est discriminatoire et stigmatisant de pouvoir repérer par le numéro DGFIP les agents qui seraient rentrés par contrat (et donc supposer qu'un agent soit handicapé !) et cela tout au long de leur carrière. La CGT revendique que les futurs contractuels soient immatriculés comme les autres et la ré-immatriculation de tous les agents entrés par contrat à la DGFIP

Concernant la carrière, la CGT Finances Publiques a déploré que celle-ci soit la grande absente des sujets de ce groupe de travail. La CGT demande donc que nous soient transmises les statistiques concernant la notation, l'avancement, la promotion des personnels handicapés ce qui permettrait une transparence et ainsi d'éviter à terme une discrimination.

Montreuil, le 20 juin 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

● Tél. : 01.48.18.80.16

Réponses de la direction

L'administration se contente de renvoyer les problématiques des carrières à l'examen des dossiers durant les CAP propres à chaque sujet. Elle indique mettre des moyens qu'elle juge conséquents en faveur du recrutement, de la formation et de l'adaptation. Cette réunion vise donc à voir comment mieux accueillir et

insérer les agents handicapés dans les services. Elle concède que cela passe également par une meilleure sensibilisation des agents et des cadres.

Selon la direction, la durée de la réunion ne présume donc en rien de l'importance que revêt le sujet du handicap à ses yeux.

Analyse de la CGT

Pour la CGT Finances Publiques, le fait de ne pas pouvoir discuter de la carrière des agents handicapés témoigne bien que la direction se contente de faire de l'affichage. Voir les problématiques particulières sur ce point sans disposer de la moindre étude statistique ne permet ni d'identifier les difficultés ni de s'assurer d'une réelle sensibilisation des personnels.

L'insertion passe d'ailleurs par le fait de pouvoir dérouler la carrière normalement. L'absence de

transparence de la part de la direction, la durée de la réunion sur une ½ journée ne font qu'accentuer cette impression que les problèmes au fond ne sont pas abordés, ce qui rend inopérante toute recherche de solution.

La direction concède finalement que les sujets relatifs aux carrières doivent être abordés de façon plus large que sur le seul aspect des règles de gestion. Elle s'engage à proposer un calendrier de discussion.

Situation des personnels handicapés à la DGFIP et utilisation des fonds du FIPHFP ➡ fiche 1 et 4

L'administration se félicite de son taux de 5,30% d'agents handicapés à la DGFIP. Elle le juge même positif au regard d'autres administrations. Elle rajoute que celui-ci se situe en hausse constante depuis plusieurs années.

Elle s'accorde un satisfecit général sur l'utilisation des fonds du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds est alimenté, par les contributions des employeurs publics calculées en fonction du nombre d'agents manquants par rapport au quota de 6% de personnes handicapées employées. Ce nombre est pondéré par la déduction des dépenses réalisées au titre de l'aménagement du poste de travail ramené au montant du traitement brut annuel minimum dans la fonction publique.

Le montant est alors déterminé en multipliant le nombre net par la valeur du SMIC horaire au 31 décembre N-1 le tout multiplié par 600.

A l'administration qui se félicitait d'avoir atteint un taux de 5,30% d'agents handicapés en 2012 alors que le taux légal est à 6%, la CGT Finances Publiques a répondu que compte tenu de la baisse constante des effectifs ce taux sera vite dépassé sans qu'il soit besoin d'un quelconque volontarisme supplémentaire de sa part. De plus, le mode de calcul de la contribution au FIPHFP s'en trouve impacté : en réduisant la marge entre l'objectif et le taux d'emploi à la DGFIP, la

contribution de la cette dernière diminue également.

La direction reconnaît que la baisse des effectifs est bien réelle, mais elle insiste sur l'augmentation constante du nombre d'agents handicapés à la DGFIP et sur le volume de recrutement qui reste satisfaisant.

Pour la CGT Finances Publiques, le volume des recrutements reste également problématique puisqu'il est lié au total des recrutements opérés par la DGFIP. La logique du non remplacement d'un départ sur deux (porté à 2/3 à la DGFIP) réduit également l'effort de l'administration. Enfin, l'administration reste malgré tout en deçà des objectifs pourtant fixés par la loi : l'objectif de 6% devait être atteint dès 2012 !

Par ailleurs, pour la CGT Finances Publiques, la nature des dépenses d'insertion réalisées par la DGFIP donnent des signes peu encourageants quant aux recrutements opérés. Si toutes les dépenses ne sont pas supportées sur ce seul budget, le fait que plus du 1/3 des dépenses soient concentrées sur l'achat de sièges adaptés confirme les craintes formulées par la CGT Finances Publiques d'une sélectivité des types de handicap au recrutement.

La direction indique que les dépenses présentées n'offrent qu'une vision partielle des moyens financiers mis à disposition. Les dépenses les plus importantes sont

financées par la dotation du FIPHFPE avec lequel une convention est signée jusqu'au 30 juin 2012. Dans le cas où la convention ne serait pas renouvelée immédiatement, les dépenses restent possibles par la DGFIP avant remboursement de celles-ci par le FIPHFPE.

La direction indique également qu'elle dispose de crédits fléchés alloués par l'action sociale sans plafond pour les dépenses d'insertion des personnes handicapées. Elle

précise qu'elle a demandé aux directions locales de faire remonter leurs besoins de financement et projets d'action.

Un bilan est en cours sur l'accessibilité informatique au travers notamment des applications les plus utilisées afin d'identifier les besoins spécifiques en matière de logiciels. Enfin, elle indique qu'une expérimentation a été entamée sur la question du télétravail.

Le recrutement des contractuels handicapés ➡ fiche 2

Une présentation de la déclinaison de la procédure mise en place par la DGFIP a été effectuée par le Correspondant Handicap Local (CHL) du Val de Marne : le nombre de recrutement étant en constante augmentation, la charge de travail s'en trouve impactée. De plus les directions locales doivent assurer les recrutements sur les deux filières et sur des postes à pourvoir pas toujours clairement définis. Les entretiens durent entre 30 et 40 minutes par candidat (6 postes à pourvoir sur cette direction toutes catégories confondues, pour un total de 525 candidatures).

Les entretiens consistent en une présentation rapide du candidat et de ce qu'il sait de la DGFIP. Aucune référence n'est faite quant à la nature du handicap, cependant il est demandé de faire savoir si des besoins particuliers sont

nécessaires en vue de l'adaptation du poste de travail. Il est précisé que généralement les candidats indiquent spontanément quel est leur handicap.

À l'issue des entretiens les candidats sont classés. La liste est envoyée à l'administration centrale qui donne ou non son aval sur les candidats retenus. Les aménagements et adaptations de poste nécessaires sont indiqués en amont pour permettre leur mise en place dès l'installation de l'agent. La direction générale précise qu'il lui est nécessaire d'avoir plusieurs candidats susceptibles d'être retenus pour palier à tout impondérable (désistement du candidat, casier judiciaire non vierge, inaptitude à l'exercice des fonctions détectée lors de la visite médicale).

Analyse de la CGT

Pour la CGT Finances Publiques, le concours reste le seul mode de recrutement équitable. Suite notamment à la présentation du recrutement par contrat qui est faite par un correspondant local handicap, la CGT dénonce le caractère inégal qu'engendre ce mode de recrutement effectué en local sans directive nationale et sans implication de l'ENFIP (sans contester le sérieux et l'investissement des directions locales). Une harmonisation nationale des procédures de recrutement est plus que nécessaire. Dans le cadre contraint du recrutement par contrat, il est donc souhaitable qu'une harmonisation nationale soit impulsée, dans un souci d'équité, par l'ENFIP.

Par ailleurs, la CGT Finances Publiques dénonce le caractère discriminatoire du contrat :

- ▶ Les agents ne bénéficient pas des mêmes garanties accordées aux agents recrutés sur concours, et les incidences du contrat sur leur carrière sont loin d'être négligeables (non prise en compte dans la durée de services effectifs notamment). La CGT est revenue sur le problème de l'immatriculation par un n°DGFIP particulier pour les contractuels qui suit l'agent tout au long de sa carrière.
- ▶ Les personnes handicapées ont le droit de garder le secret médical sur leur handicap et peuvent parfois le minimiser en estimant à tort ou

raison avoir plus de chance d'être recruté. Mais c'est à l'administration d'adapter les postes de travail et la scolarité à tout type de handicap pour que ces derniers ne soient plus en situation d'échec (rupture de contrat, redoublement etc...).

▶ C'est la direction de recrutement qui choisit le poste d'affectation de l'agent. L'agent contractuel ne peut donc pas choisir sa filière ce qui accentue parfois les difficultés.

Pour la CGT Finances Publiques, il est inacceptable que l'administration évoque des erreurs de recrutement lorsqu'elle présente des refus de titularisation. La CGT Finances Publiques revendique que le renouvellement de contrat dans la même catégorie doit être de droit pour les agents. La CGT a également dénoncé le fait que l'administration ne donne pas sa pleine mesure à la CCP qui est le lieu de défense des agents sous-contrat.

La CGT Finances publiques a répété ses craintes quant aux prochaines scolarités qui seront encore plus denses et donc encore plus difficiles à suivre pour les publics les plus fragiles.

De plus, ces agents sont plus fortement recrutés dans les départements à forte vacance d'emploi. Leur intégration est rendue plus difficile dans ces services en manque d'effectifs et où les agents doivent être efficaces et opérationnels de suite.

Réponses de l'administration

La direction générale indique qu'il faut faire confiance aux directions locales dans le recrutement. Elle intervient en fin de sélection pour la valider. Elle indique que le numéro DGFIP lui permet de pouvoir anticiper les adaptations de poste de l'agent au cours de sa carrière. Elle entend la problématique autour de celui-ci et va réfléchir à la question

L'administration indique par ailleurs qu'elle essaie de proposer le renouvellement en catégorie inférieure aussi souvent que possible, et que les licenciements ne seraient provoqués que lorsqu'il s'agit de situations inextricables.

Analyse de la CGT

La réponse de l'administration sur le numéro DGFIP comporte beaucoup d'ambiguïtés et donc beaucoup d'insatisfaction : si le numéro vise à mieux suivre l'agent dans le cours de sa carrière, ne s'agissant que des agents recrutés par contrat, cela exclus de fait le suivi des agents handicapés rentrés par concours et des agents reconnus travailleurs handicapés en cours de carrière

Compte tenu du temps limité pour traiter au fond l'ensemble des sujets, les autres fiches transmises par l'administration n'ont pas pu être abordées. Ceci a donc confirmé l'insuffisance que constitue une réunion annuelle sur une demi-journée. Il a donc été rappelé à l'administration la revendication de voir se tenir à l'avenir, plusieurs groupes de travail sur le handicap.



Bulletin d'adhésion

SECTION :

☐ Actif ☐ Stagiaire ☐ Retraité

Je souhaite m'abonner à :

☐ la Nouvelle Vie Ouvrière

Facultatif > Pour les agents A et A+

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

☐ OUI ☐ NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie CoGiTiel par la section

le : .. / .. /

Date de réception au bureau national,

le : .. / .. /

NOM :

Prénom :

Date de naissance : .. / .. /

Catégorie : Grade : Echelon :

Filière fiscale ☐ Filière gestion publique ☐

Adresse administrative :

Adresse pour l'envoi de la presse :

☐ Adresse administrative ☐ Adresse personnelle (préciser) :

.....

.....

Tél. :

Mel :

Date : .. / .. / Signature :