



Compte - rendu

**Groupe de travail DGFIP du 5 novembre 2021:
« prise en compte du handicap à la DGFIP »**



Compte-rendu de la réunion technique d'approfondissement « prise en compte du handicap à la DGFIP » du 5 novembre 2021

La réunion technique d'approfondissement était présidée par Olivier Rouseau, sous-directeur RH2, entouré de ses équipes. La réunion avait pour objet les conditions d'application des articles 91 et 93 de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il s'agit, à titre expérimental et pour une durée limitée, d'offrir aux personnes en situation d'handicap de nouvelles possibilités statutaires d'emploi, de titularisation et de promotion : emploi sous contrat, titularisation dans le grade occupé (article 91) ; nomination au grade ou au corps supérieur par détachement (article 93).

Le sous-directeur a mis en avant la politique d'inclusion de la DGFIP. Selon lui, peu d'employeurs en France emploient 6 % de personnes en situation de handicap. Les directions accueillent, dans le cadre des mutations, des porteurs de handicap lourd, y compris en surnombre de leurs effectifs.

La DGFIP a une tradition très volontariste d'accueil et d'inclusion. Le rapport social unique (RSU) sera présenté le 6 décembre prochain aux organisations syndicales.

La présentation de trois fiches par l'administration aux organisations syndicales a donné lieu aux échanges relatés ci-dessous.

FICHES n°1 et 2

=> Le contexte législatif et ministériel du recrutement d'apprentis en situation de handicap

Les ministères économiques et financiers (MEF) se sont engagés le 10 mars 2020, devant le Conseil interministériel du Handicap (CIH), la DGAFP et les organisations syndicales ministérielles, à développer l'apprentissage de travailleurs en situation de handicap et en particulier, à expérimenter leur titularisation à l'issue de cet apprentissage.

Les MEF ont annoncé, avec le Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) un objectif de titularisation de 15 apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat pour 2020, 2021 et 2022.

Le Premier ministre, par circulaire du 17 novembre 2020, invite les employeurs publics à redoubler d'efforts pour l'emploi des personnes porteuses de handicap. Parallèlement, les MEF se sont engagés à expérimenter un dispositif de promotion des agents en situation de handicap (article 93).

Les emplois ouverts, concernant les apprentis nouvellement recrutés (article 91) et les agents externes aux MEF promus (article 93), seront comptabilisés au titre de l'emploi de 6 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

=> Les projets d'application

La fiche de l'administration propose des modalités de candidature, de sélection, de titularisation et de formation des apprentis en situation de handicap.

La sélection serait organisée chaque année par le corps d'accueil. C'est le bureau gestionnaire RH, disposant du pouvoir de nomination, qui déciderait de la titularisation des candidats aptes et de leur affectation.

Ces titularisations devront être validées avant le 6 août 2025, date de fin de l'expérimentation. Les apprentis seraient titularisés au 1^{er} échelon du premier grade du corps d'accueil.

Les postes proposés pourraient être situés dans le service au sein duquel l'apprentissage a été effectué ou sur un site géographique différent.

Le bilan annuel des titularisations serait présenté devant le comité social compétent et transmis au Ministre de la Fonction publique.

=> Les échanges avec les organisations syndicales

L'administration estime que plusieurs milliers d'agents pourraient, à terme, bénéficier du dispositif, mais l'objectif ministériel est fixé à 15 apprentis pour les 3 ans à venir (voir ci-dessus). D'ores et déjà, la DGFIP recrute chaque année des apprentis en situation de handicap. Leur apprentissage dure 2 ans.

L'administration assure se préoccuper de leurs conditions d'accueil et d'adaptation au poste de travail et Dominique GARCIA, référente nationale « handicap », elle-même maître d'apprentissage au bureau RH-2C, les prend en charge.

Il a été objecté que l'apprentissage ne doit pas devenir un parcours d'intégration professionnelle et le maître d'apprentissage n'est pas un tuteur : il a bien un rôle de transmission.

Se pose également la question du recrutement des apprentis : qui répondra aux candidats qui postulent ? En outre, la présence d'un aidant n'est pas prévue dans les documents remis par l'administration.

Il est demandé à l'administration que l'apprenti ait une priorité absolue sur le choix de son poste de travail et de sa direction d'affectation. La formation doit être qualifiante et préparer à l'exercice d'un métier.

La CGC et l'UNSA ont appelé l'attention de l'administration sur :

- La composition du dossier de candidature : quelle sera-t-elle ?
- Le déroulement du parcours d'accueil : les correspondants handicap des directions exercent souvent d'autres missions. Ces correspondants n'ont pas tous la même disponibilité, ni le même niveau de formation.
- Les modalités de recours offertes aux candidats dont la titularisation est refusée : recours en CAP, devant le tribunal administratif, devant le Défenseur des Droits ? Qui motive le refus ? Comment ?
- Le niveau d'aptitude de la personne porteuse de handicap ? Qui l'évalue et de quelle façon ? Un médecin du travail ?
- Quels postes seront proposés à l'issue de la période d'apprentissage ?

- Les modalités d'adaptation au poste de travail ?
- L'affectation à l'issue de la période d'apprentissage ? Comment sera-t-elle prononcée ? La contrainte du délai de séjour de 3 ans sera-t-elle levée ?

La CGC et l'UNSA ont demandé qu'il soit possible d'affecter des apprentis en surnombre.

L'administration a reconnu que subsistaient quelques « zones grises » dans le dispositif proposé. L'expertise de la DGAFP va être demandée.

Le projet vise à susciter un vivier. L'administration souhaite que les apprentis titularisés arrivent sur des postes non pourvus. L'administration accepte que l'année de formation soit décomptée dans les 3 années de délai de séjour, ce qui ramènera celui-ci à 2 ans.

FICHE n° 3

=> Le contexte législatif et ministériel de l'accès à un grade supérieur

Les personnes en situation de handicap pourront accéder à un corps ou un grade supérieur par voie de détachement, avant d'être intégrées.

Les candidats devront justifier de la même durée de services que pour l'accès par concours interne. L'aptitude professionnelle serait appréciée sur dossier et étudiée par une commission.

Le dispositif n'est pas encore définitif et relève du niveau ministériel : la DGFIP n'a pas d'objectifs chiffrés à ce stade.

L'expérimentation s'effectuera jusqu'au 31 décembre 2026. Il est nécessaire, là aussi, d'expertiser ce projet auprès de la DGAFP et du ministère.

La CGC et l'UNSA s'interrogent sur l'entrée en concurrence de ce dispositif avec les différents modes de sélection : concours internes et externes, listes d'aptitude, examens professionnels.

La question de l'équilibre du nombre des bénéficiaires de ces promotions, par rapport au nombre de collègues promus non porteurs de handicap est posée : les taux de promotion ne doivent pas différer et la sélectivité ne devra pas être accrue, ni pour les uns, ni pour les autres.

L'administration assure que ce dispositif représente un correctif, car les personnes en situation de handicap sont actuellement moins promues que les autres.

Il n'est aucunement question de décrédibiliser la « voie normale » des promotions. Cela étant, l'administration va également faire procéder à une expertise des modalités d'application du dispositif.

Il sera nécessaire d'analyser les causes pour lesquelles les collègues porteurs de handicap ne demandent pas à être promus. Cela concernera en réalité un petit nombre de personnes.

Pour mémoire, l'administration rappelle le nombre des collègues RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) présents à la DGFIP : 1 031 Inspecteurs, 2 248 Contrôleurs et 2 774 Agents administratifs.

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans
polémique mais sans compromis**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend
au mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

*Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info*