



Nous nous « réjouissons » que l'administration réunisse enfin un groupe de travail handicap.

Cela fait maintenant près de trois ans que les groupes de travail sont repoussés, annulés, reprogrammés...

Les documents proposés à la discussion (fiche 1 bilan de l'accompagnement des agents en situation de handicap en période de crise sanitaire, fiche 2 recrutement des apprentis en situation de handicap, fiche 3 pilotage et animation du réseau perspective) sont réduits à leur strict minimum et aux thèmes que souhaitent aborder la DG, pas de bilan chiffré du nombre de personnes en situation de handicap, de leur recrutement, de leur formation, de leur accès à la promotion en cours de carrière, de leur accompagnement médico-social.

Cela en dit long sur l'importance qu'accorde la DGFIP aux personnes en situations de handicap. L'image qui est renvoyée c'est l'obsession d'atteindre le quota de 6 % de personnels en situation de

---

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel \*

handicap, sans y consacrer les moyens nécessaires.

Recrutement, formation, titularisation, vie à la DGFIP, déroulé de carrière, handicap au quotidien autant de problématiques auxquelles l'administration ne répond pas.

Le mode de recrutement sans concours privilégié par la DGFIP conduit bien souvent à choisir les personnes au profil, en fonction du handicap, ou en fonction des particularités du poste de travail. L'administration se sert de ce mode de recrutement pour éliminer les personnes dont le handicap ne serait pas « compatible » avec l'exercice des missions d'une part et pour faire l'économie de l'adaptation des locaux et du poste de travail d'autre part.

**La CGT revendique la plus grande objectivité, transparence et égalité des chances dans le recrutement qui passe par une véritable politique d'intégration sans se contenter des 6 % prévus par la loi.**

Elle milite pour une redéfinition des modalités de recrutement par les voies suivantes :

- L'aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;
- Un examen ou concours réservé aux travailleurs handicapés ;
- Un statut de fonctionnaire stagiaire dès leur recrutement ;
- Une règle de priorité d'affectation absolue qui concilie l'accès au domicile et à tous les centres de soins, y compris en surnombre ;
- La prise en charge par le budget des directions et pour tous les candidats qui se présentent à un concours, du coût de la visite médicale justifiant le bénéfice du tiers temps.

La période de formation qui aboutit à la titularisation est souvent une étape difficile à franchir pour ces personnels. L'administration, encore plus que pour les autres publics, met à profit ce temps pour corriger les éventuelles erreurs de casting.

Cette problématique est particulièrement prégnante concernant la catégorie C, le nombre de prolongations de stage et de licenciements pour les agents en situation de handicap est nettement supérieur aux agents recrutés par concours.

Les causes évoquées en CAP Nationales de titularisation sont récurrentes : apprentissage trop lent, manque de concentration, rendement/production trop faible !

**La CGT Finances Publiques condamne cette approche qui consiste à vouloir qu'une personne en situation de handicap ait le même rendement qu'une personne valide.** L'adaptation au poste de travail passe aussi par l'acceptation par l'employeur que certains handicaps et leurs traitements induisent une production moindre, un temps d'apprentissage plus long, c'est aussi ça l'adaptation du poste de travail.

Les agents en situation de handicap doivent bénéficier de leur entrée à la DGFIP, en passant par la formation initiale et continue, et tout au long de leur carrière, de tous les aménagements nécessaires à la compensation de leur handicap. Cela passe par la prise en compte du handicap en formation initiale et continue en cours de carrière, la garantie d'accès à la promotion interne, de l'aménagement du poste de travail et du temps de travail.

Dans les services, de nombreux agents sont en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accident ou maladie) et pourtant non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés. Ils doivent pouvoir bénéficier des mêmes aménagements, de la même adaptation de leur poste de travail et d'un reclassement professionnel.

**L'agent en situation de handicap qui remplit ses missions, comme n'importe quel agent, ne doit pas voir son statut de travailleur handicapé reconnu uniquement lors de son**

### **intégration ou lorsqu'une situation d'échec vient à se présenter, mais doit bénéficier d'une attention particulière tout au long de son déroulement de carrière.**

Enfin, comment terminer ces propos liminaires sans replacer la prise en compte des situations de handicap dans le cadre des réformes incessantes que les agents de la DGFIP subissent depuis plus de 10 ans et notamment la mise en place du NRP et de la relocalisation des services.

Dans ce cadre contraint (que nous condamnons fermement) de fermetures massives et de redéploiement de services, d'industrialisation et de dématérialisation des tâches, quelle place pour les personnes en situation de handicap ? Comment garantir un emploi au plus près des centres d'intérêts moraux et matériels de ces collègues ? Comment garantir un accès à tous les emplois de la DGFIP compatible avec toutes les formes de handicap ?

Autant de questions auxquels la direction générale ne répond pas ...

**fichiers:**



[Télécharger dl\\_handicap\\_du\\_9\\_juillet\\_2021.pdf](#) (358.76 Ko)

**Public:** [GT 2021](#)

[Le handicap](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank