

Montreuil, le 19/10/2016

Monsieur le directeur général,

Aujourd'hui, devait se tenir un groupe de travail sur les personnels en situation de handicap à la DGFIP.

Comme vous le savez, nous ne participerons pas à cette réunion, le dialogue social étant rompu.

Pour autant, nous souhaitons attirer votre attention sur les personnels en situation de handicap à la DGFIP et sur les documents fournis à l'occasion de ce groupe de travail.

Vous vous êtes félicité sur Ulysse, le 8 septembre 2016, d'un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 6,33% et de l'exemplarité de la politique menée à la DGFIP.

Cela vous conduit à vous satisfaire du non versement d'une contribution au FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique).

Concernant les fiches que vous nous proposez, elles sont pour la plupart factuelles et ne répondent pas aux véritables problématiques des personnels en situation de handicap à la DGFIP.

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.
- ▶ La CGT constate que 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 n'étant 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 démontre son inefficacité :

- ▶ 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 plus élevée que celle des autres agents (renouvellement de contrat ou licenciement).

La CGT continue de dénoncer le stage d'application probatoire que vous imposez uniquement pour les contractuels handicapés recrutés B. Cette discrimination reste inadmissible.

Concernant l'évolution de la carrière des agents en situation de handicap, la CGT Finances Publiques déplore l'absence totale de proposition face à l'évidente différence de progression entre les personnels handicapés et dits « valides ». La promotion par concours des personnels handicapés est de 28,9% contre 62,9% pour les personnels dits « valides ». Quelque soit le type de promotion (Concours, examens professionnels, listes d'aptitude, tableaux d'avancement...) les personnels handicapés progressent au moins deux fois moins que les autres personnels dans leur carrière. Ces disparités mettent en avant la non adaptation en matière de recrutement, des concours ou examens professionnels et de formation. Quant aux évaluations, le constat est clair, les personnels en situation de handicap sont moins bien évalués durant leur carrière.

Sur la convention FIPH/DGFIP, nous avons appris, par voie de presse, et suite à la conférence des présidents d'université, que, 30 millions d'euros correspondant aux contributions de ces dernières, ne seraient pas versées au FIPHFP afin de financer ... des vigiles !

La CGT, qui s'est battue avec beaucoup d'autres organisations au comité national du FIPHFP, contre le prélèvement indu de 29 millions d'euros par an sur trois ans qui pèse sur les actions du fonds, ne peut que condamner une telle disposition si elle était prise.

Il s'agit d'un véritable détournement de fonds par l'Etat !

Comment dès lors ne pas s'inquiéter de l'incertitude quand au versement à la DGFIP de ces aides destinées aux actions en faveur des agents en situation de handicap et à l'accessibilité des locaux professionnels. Les motifs avancés par la DGFIP, lors des refus de prise en charge des aménagements de poste ou encore de transport spécialisés, restent obscures voir scandaleux.

La CGT Finances Publiques dénonce la non prise en compte immédiate des recommandations des médecins de prévention par les directions !!

La fiche décrivant l'accompagnement du correspondant handicap local (CHL) appelle de la part de la CGT, les remarques suivantes :

Au delà de conforter une fonction et de renforcer des missions, il faut définir pour le correspondant local une véritable doctrine d'emploi ainsi qu'une valorisation de cette fonction.

Il convient d'arrêter de confier cette tâche comme une énième mission à l'assistant de prévention ou à un cadre A de Direction.

Enfin, pour la CGT, il faut valoriser cette tâche par une formation adapté.

A propos de la validité des certificats médicaux dans le cadre des concours DGFIP, si nous apprécions comme favorable l'allongement à 1 an de sa validité, nous déplorons que cette visite auprès d'un médecin agréé, ainsi que les frais pour se rendre à la visite, demeure intégralement à la charge de l'agent.

La CGT demande la prise en charge par l'administration des coûts engendrés pour l'obtention de ce certificat médical.

Concernant le dispositif de transcription pour les agents déficients auditifs, même si sa mise en place peut constituer une avancée réelle pour les collègues, il ne saurait être suffisant. La formation au langage des signes des collègues permet un contact direct sans passer par un logiciel. La DGFIP doit également s'engager à diagnostiquer la qualité des réseaux informatiques des directions et de mettre les moyens appropriés afin que ce logiciel puisse fonctionner.

La CGT Finances Publiques regrette que ne soient jamais abordées les problématiques concrètes que rencontrent les personnels handicapés à la DGFIP. Elle vous demande de donner les moyens réels à ses agents de trouver toute leur place au sein de la DGFIP et de compenser réellement le handicap pour que ces collègues puissent travailler dans des conditions correctes au lieu de suivre une stratégie d'échec vis à vis de ces collègues. La CGT Finances publiques exige :

- ▶ Que les directions par tous les moyens, permettent aux agents handicapés d'exercer les missions de la DGFIP (l'aménagement d'un poste ne se fait pas uniquement par du matériel adapté ; la mission, la localisation, les tâches etc.. peuvent faire partie de ces aménagements) ;
- ▶ Que les préconisations des médecins de préventions soient suivies immédiatement et sans contestation ou questionnement par les directions ;
- ▶ Que l'adaptation du temps de travail soit appliquée à la DGFIP et ne soit pas financée par les personnels handicapés par un temps partiel de droit commun.
- ▶ La mise en place d'une formation obligatoire de sensibilisation au handicap pour tous les agents de la DGFIP.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.