

Prise en compte du Handicap à la DGFIP

Propos liminaire de la CGT Finances Publiques

2 fiches sont proposées à la discussion :

- La fiche N°1 sur la possibilité d'intégrer des apprentis en situation de handicap en les titularisant dans un corps à l'issue de leur contrat d'apprentissage ;
- La fiche N°2 sur la possibilité de détacher, de manière provisoire, un agent en situation de handicap dans un corps de niveau ou de catégorie supérieur, avec une perspective d'intégration.

Ces 2 propositions de recrutement d'une part et de promotion inter-catégorielle d'autre part, s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions des articles 91 et 93 de la loi de transformation de la fonction publique.

Vous connaissez notre opposition à cette loi qui est une véritable machine à détruire le statut : suppression des instances de dialogue social que sont les CHS et les CAP, recrutements massifs de contractuels sur des missions pérennes (plus de 1100 entre 2020 et 2021 à la DGFIP) pour des contrats de courtes durées et sans possibilité aucune de titularisation, détachements, interministérialité forcée...

Pour autant, à partir du moment où la loi s'applique, nous sommes prêts à débattre des dispositions qui seraient bénéfiques pour certaines catégories de personnels.

Qu'en est il réellement, à la DGFIP, du sort personnes visées par ces deux dispositifs ?

En premier lieu, ces 2 dispositifs font l'objet d'une expérimentation à la DGFIP jusqu'en 2026 et feront l'objet d'un bilan annuel devant le comité social.

La CGT Finances Publiques sera attentive aux conclusions que l'administration pourra en retirer.

Ensuite, concernant le dispositif de titularisation des apprentis, le ministère propose d'accueillir 145 apprentis jusqu'en 2023, dont une bonne part à la DGFIP. À la lecture de la fiche, seulement 15 propositions de titularisation pourraient être prononcées jusqu'au 6 août 2026.

Comme pour les recrutements sans concours, les candidats sont sélectionnés par une commission tripartite de titularisation (président de commission ayant autorité de nomination, membre compétent en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, représentant des services RH) qui émet un avis auprès du bureau RH gestionnaire de la catégorie.

Si le fait de pouvoir être embauché à la fin d'un contrat d'apprentissage pour un-e jeune dans le contexte économique que l'on connaît semble alléchant, les conditions de sélection sont opaques et laissent la place à la subjectivité : c'est une commission qui choisit les candidats à la titularisation.

Le nombre de places offertes (15 sur 3 ans et pour l'ensemble du ministère) ne représente que 10 % des apprentis accueillis à la DGFIP. Cela pose la question de l'attractivité pour les jeunes accueillis à la DGFIP.

Enfin, se pose toujours la question de l'adéquation entre les missions que nous exerçons et les diplômés préparés par les apprentis.

Concernant la promotion par voie de détachement, le dispositif même si c'est la même commission tripartite (que pour la titularisation des apprentis) qui « décide » le détachement, le décret 2020-569 stipule que les candidats doivent confectionner un dossier de RAEP et participer à un entretien oral de 45 minutes maximum.

C'est un point d'appui pour départager les candidats entre eux, mais, le dispositif laisse beaucoup de pouvoir à cette commission qui « sélectionne » les candidats.

De plus, les documents proposés à l'examen de la réunion restent flous. En effet, ils ne mentionnent pas les catégories et les corps qui feront l'objet d'un accueil par voie de détachement ni la volumétrie des promotions qui seraient proposées jusqu'en 2026.

Vous le savez, la CGT Finances Publiques désapprouve le recrutement par voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des personnels handicapés à la fonction publique. Ce recrutement conduit l'administration à choisir ces personnels au profil, en fonction du handicap, en fonction du poste de travail à occuper. Elle tente par ce biais de se soustraire à ses obligations d'adapter à chaque situation de handicap le poste de travail.

Le compte rendu de la réunion

🔴 **Fiche N°1** : Titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage en cas de situation de handicap

Le dispositif

Les travailleurs en situation de handicap sous contrat d'apprentissage pourraient, au terme de leur contrat, bénéficier d'une titularisation, dans un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique.

La demande de titularisation devrait être adressée par l'intéressé 3 mois avant le terme du contrat au service RH de la direction dans laquelle il réalise son contrat.

En cas de proposition de titularisation, le candidat devrait transmettre un dossier de candidature. Il serait auditionné par une commission qui apprécierait l'aptitude du candidat à être titularisé.

Au vu de l'avis émis par la commission, l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination pourrait procéder à la titularisation du candidat.

Les personnes titularisées bénéficieraient alors, en tant que de besoin, d'une période de formation d'adaptation à l'emploi.

Les postes proposés pourraient être situés dans le service ou l'apprenti a effectué son apprentissage, ou sur un site géographique différent. Il serait tenu à un délai de séjour de 3 ans sur son poste de 1ère affectation.

Intervention de la CGT :

En complément de nos propos liminaires, nous avons demandé des précisions sur la composition de la commission d'évaluation et sa compétence locale ou nationale.

Nous avons revendiqué les points suivants :

- la possibilité de réunir une CAP de non titularisation en cas de refus de titularisation ;
- une affectation prioritaire, y compris en surnombre, comme pour les autres collègues en situation de handicap devant recevoir une première affectation ;
- la non application d'un délai de séjour de 3 ans ;
- le suivi de la totalité de la scolarité dans lequel les apprentis seront titularisés.

Réponse de l'administration :

Le dispositif proposé a pour but d'essayer d'accompagner les personnes dans un cursus d'apprentissage et de leur offrir une facilité pour intégrer un corps de la DGFIP.

Sur le nombre limité de titularisations (15 sur 3 ans), l'administration nous a précisé que les apprentis en situation de handicap accueillis à la DGFIP étaient respectivement de 3 personnes en 2019, 2 en 2020 et 6 en 2021.

Ce dispositif récent présente un problème d'attractivité auquel il convient d'ajouter l'effet retard lié à la crise sanitaire. La DGFIP réfléchit sur une campagne de communication pour le promouvoir.

Concernant la composition de la commission, l'administration précise que sa compétence serait nationale, le président serait sous directeur ou chef de bureau RH, le membre ayant compétence pour l'insertion professionnelle pourraient être une personne du secrétariat général ayant une compétence en matière de handicap et le représentant des services RH serait issu de RH2 et/ou de RH1C.

En cas de proposition de non titularisation, le sous directeur RH a confirmé la tenue d'une CAP comme pour les autres modes de recrutement.

En matière de première affectation, l'administration précise que la volonté de l'administration n'est pas d'affecter n'importe où en France les apprentis titularisés, mais plutôt sur la résidence où l'agent a suivi sa formation, un poste sur une autre résidence, voire un département limitrophe.

Dans ce cadre, l'agent ne sera pas réputé avoir utilisé sa priorité absolue.

Enfin, les apprentis suivront la scolarité afférente au corps dans lequel ils seront titularisés et leur année d'apprentissage sera décomptée du délai de séjour de 3 ans.

🔴 **Fiche N°2** : Détachement, de manière provisoire, d'un agent en situation de handicap dans corps de niveau ou de catégorie supérieur, avec une perspective d'intégration.

Le dispositif

Les personnes en situation de handicap pourraient accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, avant d'être intégrés.

Les candidats devraient justifier de la durée de services publics exigée pour l'accès au corps par la voie du concours interne.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement serait fondée sur un dossier de candidature permettant de reconnaître les acquis et l'expérience professionnelle du candidat. Le dossier serait étudié par une commission tripartite comme pour les apprentis.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit un stage ou une formation initiale préalable à la titularisation, le fonctionnaire détaché suivrait alors cette formation.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle serait appréciée dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres stagiaires issus des concours externe et interne.

Le fonctionnaire participerait, alors, au mouvement de 1ères affectations.

Intervention de la CGT :

En complément de nos propos liminaires, nous avons fait part de notre scepticisme quant à l'efficacité et l'objectivité du dispositif.

Les documents présentés au GT ministériel du 29/11/21 ??? sur le handicap font apparaître un écart de promotion de grade et/ou de corps entre les personnes en situation de handicap et les autres. Cet écart est encore plus prégnant pour les femmes.

Pour la CGT Finances Publiques, ramener le gap de promotions à un problème d'attractivité des concours est pour le moins réducteur. Des facteurs objectifs entrent en jeu : l'accessibilité des locaux administratifs, l'aménagement du poste de travail, le respect de la priorité absolue en matière d'affectation, l'aménagement des scolarités, la non portabilité d'une direction à une autre des droits acquis liés au handicap de la personne, le patriarcat. Les causes sont multiples.

L'administration doit tenir compte de toutes les situations individuelles lors de opérations de recrutements, de stage et d'affectation.

Nous avons déploré la suppression des CAP en matière de mobilité, donc d'intégration. Quels sont les moyens de recours pour ces personnes ??

Nous avons revendiqué une affectation prioritaire, y compris en surnombre, comme pour les autres collègues en situation de handicap devant recevoir une première affectation.

Nous ne sommes pas revenus sur la constitution de la commission, la réponse nous ayant été apporté sur la fiche 1.

Réponse de l'administration :

Tout d'abord, le président de séance, nous a indiqué que le GT Ministériel n'avait pas eu le temps d'aborder la question de ce mode de recrutement. De fait, cette RTA est une première approche. Il faudra que le dispositif fasse l'objet de discussion au niveau ministériel. Des éléments liés à la population qui pourrait être concernée par ce dispositif nous ont été apportés :

Nombre de collègues ayant une RQTH :

- 1031 Inspecteurs ;
- 2248 Contrôleurs ;
- 2774 agents administratifs.

La DGFIP n'a pas, à ce stade, d'objectifs chiffrés concernant l'expérience à mener jusqu'au 31/12/2026.

Olivier Rousseau, sous-directeur de RH2, présente le dispositif comme un correctif, un outil pour compenser le delta entre 2 populations.

Ce dispositif n'a pas vocation à remplacer les concours et les aménagements proposés aux concourants en situation de handicap. « Ce système fonctionne correctement à 95 %, mais on devrait être à 100 %, on a un petit écart à combler. ».

Le sous-directeur partage le fait qu'il faille analyser les causes amenant les personnes en situation de handicap à ne pas pleinement bénéficier de la promotion et y remédier.

L'administration a indiqué que la première affectation était encore à travailler. Le processus d'affectation doit être en miroir avec le dispositif actuel appliqué aux lauréats de concours.

Ce qu'en pense la CGT

Nous revendiquons la plus grande objectivité, transparence et égalité des chances dans le recrutement par une véritable politique d'intégration, sans se contenter des 6 % prévus par la loi .

Pour une véritable équité, les modalités de recrutement doivent être revues par :

- ➔ l'aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;**
- ➔ un examen ou concours réservé aux travailleurs en situation de handicap ;**
- ➔ 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.**