

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP

La CGT a tenu à rappeler en préambule que le handicap ne devait pas faire l'objet d'un GT sur une demi-journée tous les deux ans, mais bien d'échanges réguliers avec la mise à disposition d'un bilan complet.

La CGT a rappelé aussi que de réels moyens devaient être mis en place pour accompagner les agents en situation de handicap.

Malheureusement l'ordre du jour n'a fait que confirmer notre sentiment, à savoir que la DG a souhaité cocher une case dialogue social sans fournir un bilan digne de ce nom. Les seules informations communiquées se concentraient en 3 fiches extrêmement succinctes dont une qui n'avait pas sa place ce jour.

Au-delà de nos échanges sur les divers sujets en lien avec le handicap, le chef de bureau a tenu à réaffirmer la position de la DG sur l'accompagnement des agents en situation de handicap et que ce GT était justement l'occasion de faire un bilan sur la situation des collègues dans le cadre de la crise sanitaire.

👉 **FICHE 1 : BILAN D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP PENDANT LA CRISE COVID**

S'il aurait été de bon ton de nous transmettre un réel bilan sur les moyens alloués pour accompagner les agents en situation de handicap pendant la crise sanitaire, en nous transmettant un véritable bilan tant qualitatif que quantitatif, nous n'avons disposé que d'un bilan très allégé.

Pour la CGT, un réel bilan doit être fait, pas uniquement sur la période Covid, qui est trop limitative et ne permet pas de balayer l'ensemble des sujets en lien avec le handicap.

La DG n'a eu de cesse de nous rappeler qu'elle instruisait et répondait à toutes les demandes d'adaptation de postes pour les agents en situation de handicap, en se donnant les moyens de réaliser une étude de chaque dossier, allant de l'analyse de l'aménagement du poste à l'évaluation du coût, qui doit demeurer raisonnable.

Malheureusement, l'ensemble de ces aménagements est soumis à la reconnaissance de travailleur handicapé.

Pour les agents n'ayant pas la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est bien le médecin de prévention (MP) qui prend le relais avec la communication d'une fiche de visite à la direction.

Pour la CGT, ce traitement différencié est inacceptable, d'autant que trop souvent les préconisations du MP ne sont pas appliquées par la direction.

Pour la CGT, cette condition est trop restrictive, un grand nombre d'agents ne peuvent bénéficier d'un poste de travail adapté.

Pour la CGT les MP doivent être déployés sur l'ensemble du territoire et en nombre suffisant afin de s'assurer que les directions se donnent les moyens de la prise en charge et respectent les préconisations, c'est d'autant plus vrai pour les prises en charge des handicaps non visibles.

Sur la question des masques inclusifs/labiaux, la DG a affirmé qu'il ne s'agissait pas d'une question budgétaire mais d'un problème de qualité et de stocks.

Si les dotations ont tardé à arriver c'est bien parce que les masques proposés ne répondaient pas au cahier des charges ou n'étaient tout simplement pas certifiés.

Sur l'adaptation des postes en télétravail (TT) pour les personnels en situation de handicap :

Le 1^{er} confinement a bousculé le dispositif en place, mais ce dernier a pu être réactivé dès 2021.

Aujourd'hui, 7000 agents en situation de handicap bénéficient du télétravail crise Covid, et ont pu bénéficier d'une adaptation de poste.

À ce stade des travaux, le manque de recul ne permet pas de déterminer combien d'entre eux vont basculer sur le TT légal.

La DG doit faire preuve de vigilance afin de garantir l'intégration de l'agent dans le collectif tout en lui permettant l'accès au TT.

Pour la CGT il est impératif qu'un bilan soit réalisé afin de connaître l'impact du TT sur les agents en situation de handicap, placés en télétravail. S'il est question des dotations allouées en termes de matériel, rien n'a été fait sur les risques psycho sociaux encourus par ces collègues.

Nous n'avons eu aucune information sur le suivi que ces agents ont pu recevoir de la part de leur direction.

Aucune donnée sur la gestion de la crise sanitaire au niveau de la formation professionnelle.

De même, sur la question du recrutement des contractuels en situation de handicap, trop souvent les DD/DRFiP ont une approche très hétérogène avec un manque d'harmonisation sur le recrutement contractuel, des approches variables selon les jurys, qui peuvent même être discriminantes et a minima insatisfaisantes.

La DG rappelle qu'une formation des jurys est proposée et dispensée à tous les intervenants sur le recrutement «Comment former une personne en situation de handicap».

Pour la CGT, il n'en demeure pas moins qu'il est nécessaire d'avoir une vision nationale.

👉 FICHE 2 : RECRUTEMENT DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

La CGT a débuté les échanges en rappelant que, pour qu'une fiche soit discutée au niveau directionnel, elle devait avant tout être vue au niveau ministériel. Or le GT ministériel est reporté au second semestre 2021. Nous avons donc demandé le report de l'examen de cette fiche à une date ultérieure au GT ministériel.

Lors de la présentation de la fiche, il a été rappelé qu'elle avait vocation à présenter le dispositif, mais que les débats devraient être approfondis. Le chef de bureau a pris acte de la demande de tenir un GT dédié.

Il n'en demeure pas moins que cette fiche laisse déjà apparaître des failles :

- ▶ Quel sera le rôle du maître d'apprentissage ? S'il existe un guide spécifique, uniquement basé sur la théorie, auquel les agents occupant cette fonction pourront se référer, cela demeure de la théorie.

- ▶ Quelle formation dédiée, comment le maître d'apprentissage sera-t-il sensibilisé pour appréhender au mieux l'exécution des missions selon le handicap. Il ne faut pas confondre un tuteur avec un maître d'apprentissage, et surtout se donner les moyens d'accompagner les apprentis en situation de handicap au niveau qualitatif.

- ▶ Le maître de stage devra être en capacité de suivre l'apprenti sur deux ans ? Quels garde fous seront mis en place ?

- ▶ Quelles garanties seront offertes aux candidats recrutés par ce biais au vu des décrets d'application déjà publiés ?

- ▶ Les maîtres d'apprentissage seront-ils en capacité d'accompagner les apprentis en situation de handicap sur la durée de leur parcours, en sachant que celui-ci peut durer plusieurs années ?

- ▶ La CGT Finances Publiques a rappelé son attachement au concours qui peut être adapté à la situation des collègues comme seule voie de recrutement. Cependant pour elle ce mode de recrutement ne doit en aucun cas remplacer les autres voies de recrutements d'agents en situation de handicap, car il précarise encore plus les collègues, une grande vigilance doit être apportée sur cette question.

Pour la CGT, la DG s'octroie le droit de recruter pour un temps donné des apprentis sans qu'ils n'aient aucune garantie d'être titularisés. De là à penser que c'est un moyen très économique de recruter des personnels qui percevront une rémunération d'apprenti pendant un temps donné, il n'y a qu'un pas.

Pour la CGT, faire le choix de passer un accord avec une seule association est trop limitatif.

Cette association, l'ARPEJEH, dispose d'un vivier d'étudiants principalement installés dans des grandes métropoles, il y a donc rupture d'égalité entre tous.

Et pourtant la DG a déjà avancé sur le sujet, puisqu'un vivier de candidats est déjà constitué sans aucune communication sur la nature des postes et sur les directions qui recrutent.

La DG a précisé que les fiches de postes étaient ouvertes à tous, mais qu'il était nécessaire de passer par une association spécialisée pour « toucher » des candidats en situation de handicap.

👉 FICHE 3 : ANIMATION DU RÉSEAU ET PERSPECTIVES

Au vu de l'ordre du jour et des échanges fournis, cette fiche n'a pas pu être abordée lors du GT. Elle sera remise à l'ordre du jour d'un prochain GT sur le handicap.

Pour la CGT, le sujet du Handicap doit faire l'objet de rencontres régulières basées sur un véritable bilan quantitatif et qualitatif.