GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP

TRADUIRE LES AMBITIONS EN ACTES

Ce GT a présenté un **bilan sur la mobilité des personnes en situation de handicap** (PSH), la nouvelle mouture de la **lettre de mission du référent handicap** de proximité (RHP) et aussi le **plan handicap directionnel revu et corrigé des remarques des syndicats** faites lors du **GT handicap du 3 juillet dernier**.

Dans ses propos liminaires, la délégation **F.O.-DGFiP** a rappelé la **nécessité d'appliquer toutes les dispositions de la loi du 11 février 2005**, ce qui est **encore loin d'être le cas 20 ans après**.

Il reste encore de **nombreux écueils**; à commencer par le laborieux montage du **budget 2026** qui **risque de mettre encore plus à mal l'inclusion des personnes en situation de handicap**.

A quelle sauce sera mangée la DGFiP ?

Les financements de la thématique handicap en souffriront-ils ?

Il est à craindre que oui.

F.O.-DGFiP a rappelé l'importance de la nécessité d'un **aspect qualitatif des accompagnements** mentionné dans rapport annuel 2024 du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Une certitude en toile de fond : le **rôle majeur de l'encadrement**. Les maintiens dans l'emploi qui sont les plus efficients sont ceux dans lesquels l'encadrement est totalement engagé.

Sur ce point, Il y a toujours selon nous un **problème d'acculturation des évaluateurs** dans le cadre de l'évaluation professionnelle concernant les personnes en situation de handicap.

LE PARCOURS D'OBSTACLES DE L'ARTICLE 93 DE LA LOI DU 6 AOUT 2019

Sur les volumes de l'article 93 de la Loi de transformation de la fonction publique du 6/8/2019, la DGFiP a annoncé en juillet dernier que les **promotions seront en cohérence avec les volumes globaux de C en B et de B en A**.

Nous rappelons le ***« parcours du combattant »*** **imposé** avec d'abord un **passage en commission d'aptitude professionnelle**, puis un **détachement** et enfin une **intégration dans le corps ou cadre d'emplois**; et c'est sans compter le très contesté et contestable **système des *« postes au choix »*** étendu aux cadres A, fort **discriminant** pour les PSH.

Pour **F.O.-DGFiP**, les contractuels en situation de handicap sont l'arbre qui cache la forêt.

D'une manière générale, **la DGFiP ne s'intéresse pas suffisamment aux handicaps visibles et/ou invisibles des contractuels**.

Enfin, alerté des **difficultés de mise en place du dispositif TADEO pour les collègues malentendants** dans l'une des directions expérimentatrices (Doubs), **F.O.-DGFiP** a exigé des réponses.

Sur TADEO, l'administration se dit au courant des difficultés dans le Doubs mais semble les minimiser et assure que tout sera réglé début 2026.

F.O.-DGFiP suit de près ce dossier et saura rappeler la DGFiP à son obligation de résultat dans ce domaine.

FO EXIGE UN BILAN DE LA MOBILITÉ DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le **bilan de la mobilité des agents en situation de handicap** à la DGFIP pour les années 2023-2025 montre une **stabilité globale des demandes de priorité de mutation** liées au handicap, mais aussi des **disparités importantes selon les catégories et les années**.

Si le **nombre de mutations obtenues** reste **élevé pour les agents B et A/A+**, on observe une **baisse notable** des résultats **pour les agents C en 2024**, et une **augmentation très forte des demandes en catégorie A**, signe de besoins croissants non suffisamment anticipés.

Les recrutements sur **postes au choix** comptent **41 bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, mais **sans données qualitatives** sur l'adaptation réelle des postes.

Les **départs à la retraite pour handicap augmentent**, reflétant des **situations médicales complexes**, tandis qu'**aucune donnée n'est fournie pour les autres motifs** (âge légal, carrière longue), ce qui empêche tout suivi global.

F.O.-DGFiP a exigé la production d'un bilan consolidé, incluant :

- les **départs à la retraite pour tous motifs** concernant les agents en situation de handicap,
- la **ventilation des demandes et des refus de priorités** de mutation,
- l'**analyse des causes de la forte baisse des mutations** obtenues **pour les agents C**.

Pour les priorités de mutations, **F.O.-DGFiP demande une priorité réellement opposable**, avec j**ustification en cas de refus**, un **suivi individualisé** pour les agents dont la mutation prioritaire n'a pas abouti et un **traitement équitable entre catégories**, notamment au bénéfice des agents C.

Sur l'amélioration des dispositifs d'accompagnement, **F.O.-DGFiP revendique un accompagnement RH renforcé lors des mobilités**, des délais accélérés pour les **aménagements de poste** et une **évaluation systématique de l'accessibilité et de l'adaptabilité des postes au choix**.

RHP ET AP : UN MÊME PROBLÈME, LA QUOTITÉ DE TRAVAIL DÉVOLUE À LA MISSION

Concernant la **lettre de mission du RHP** qui officialise sa nomination, rappelons que ce dernier est chargé d'**accompagner les agents** en situation de handicap, de **faciliter leur intégration**, de mettre en place les **aménagements nécessaires** et de **suivre leurs parcours**. Il doit également **sensibiliser, soutenir les managers**, **participer aux recrutements**, et gérer les d**émarches administratives et financières liées au handicap**.

Pour effectuer tout cela, le **RHP dispose d'un temps dédié, d'outils**, et suit un **parcours de formation obligatoire**.

Pour **F.O.-DGFiP**, c'est une une **louable officialisation** mais qui **risque de se heurter** au pro-

blème rencontré par les assistants de prévention (AP), à savoir **la quotité de temps** dévolue à la mission.

Le **plan handicap directionnel revu** (et un peu modifié) nous est représenté. Il s'inscrit dans l'accord ministériel 2024-2026 et vise à recruter davantage de travailleurs handicapés, mieux les intégrer et assurer leur maintien durable dans l'emploi.

Ce plan est structuré en **4 axes** :

UN PLAN PÉTRI DE BONNES INTENTIONS, MAIS APRÈS ?

Axe 1 – Développer un environnement professionnel inclusif en encourageant la déclaration du handicap

via des campagnes annuelles, partenariats avec les MDPH, et une ASA dédiée pour les démarches RQTH ; en renforçant le rôle du référent handicap de proximité (RHP) ; en sensibilisant les collectifs et les encadrants (kit handicap, formations, interventions spécialisées) et enfin par une meilleure inclusion des handicaps auditifs, invisibles et TSA (trouble du spectre de l'autisme).

F.O.-DGFiP revendique que :

- L'**ASA pour démarches RQTH** soit un **droit garanti**, opposable, sans restriction locale.
- La **fonction de RHP** soit valorisée, dotée d'un **temps de décharge suffisant** et d'une formation obligatoire renforcée.
- Les actions de **sensibilisation** concernent **100 % des encadrants**, et soient intégrées dans le tronc commun managérial.
- L'administration s'engage à **lutter contre toute stigmatisation**, notamment liée aux **handicaps invisibles**.

Axe 2 – Offrir des conditions de vie au travail adaptées en offrant un soutien accru aux proches aidants

(ASA pour formation), avec des aménagements de poste élargis financés par le FIPHFP, une adaptation du matériel pour le télétravail, et enfin le rappel de l'obligation d'informer la formation spécialisée en cas de refus d'aménagement.

F.O.-DGFiP revendique que :

- Les **aménagements de poste** soient **mis en œuvre systématiquement** dès l'avis du médecin du travail et non négociés.
- Le **télétravail** soit **élargi, facilité** et accompagné de la **fourniture** intégrale du **matériel adapté**.
- Les **refus d'aménagements** doivent déclencher automatiquement un **réexamen contradictoire** avec **FO** en information immédiate.
- Les **proches aidants** doivent bénéficier d'un véritable **droit à l'aménagement du temps de travail**.

F.O.-DGFiP a également proposé que l'**intelligence artificielle**, à qui d'aucuns prêtent de sombres desseins pour nos missions DGFiP, **puisse être dans le domaine du handicap une facilitatrice** appréciée.

Axe 3 – Favoriser le recrutement, la mobilité et la carrière.

Le plan veut **renforcer l'attractivité de la DGFiP** pour les personnes handicapées, appliquer la **titularisation des apprentis handicapés** et les **promotions par détachement** (loi 2019).

Il prévoit aussi de **former les recruteurs aux biais cognitifs** et de financer **bilans de compétences, reconversions et formations compensatoires**.

F.O.-DGFiP revendique que :

- La DGFiP fixe un **objectif minimal chiffré de recrutements** et le publie chaque année.

- Les **promotions et mobilités** des agents handicapés fassent l'objet d'un **suivi spécifique** pour garantir l'égalité de carrière.

- Les **apprentis handicapés** soient **titularisés de manière prioritaire**, sans quotas cachés ni restrictions budgétaires.

- Les **formations compensatoires, bilans de compétences et reconversions soient financés intégralement** et accessibles sans délai.

Axe 4 – Garantir l'accessibilité de la formation, notamment à l'ENFiP.

Le plan propose une prise de **contact préalable avec les stagiaires handicapés** ; un l**ivret d'accueil explicitant les démarches RQTH** ; un d**éploiement progressif des solutions de transcription** pour le handicap auditif ; la **formation** des formateurs et administratifs **à la prise en charge du handicap** ; et enfin un **suivi spécifique** pour les stagiaires en **situation complexe**.

F.O.-DGFiP revendique que :

- Tous les **établissements de formation ENFiP** soient **100 % accessibles**, bâtiments compris.

- Les **solutions de transcription** soient généralisées dans toutes les salles et amphithéâtres, pas seulement progressivement.

- Les stagiaires handicapés bénéficient d'**aménagements automatiques** et identiques à ceux de la scolarité dans les concours.

- La **mobilité en sortie d'école** prenne pleinement en compte les **besoins liés au handicap** et évite toute affectation pénalisante.

En conclusion, Le **plan handicap DGFiP 2025-2026** constitue une **base solide d'inclusion et d'adaptation**.

F.O.-DGFiP salue certaines mesures mais estime qu'**il faut aller plus loin**, notamment en :

- rendant les droits opposables,
- renforçant les moyens humains et budgétaires,
- luttant contre les discriminations,
- garantissant l'égalité de carrière,
- assurant une accessibilité totale à la formation.

FO DGFiP

C'EST POUR VOUS QU'ON SE BAT !