



# FICHE 8

## HANDICAP

### REPÈRES REVENDICATIFS

Le terme handicap désigne les incapacités ou difficultés que rencontre une personne à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales ou sensorielles.

La CGT finances publiques milite pour la compensation du handicap, quelle que soit sa nature, par la mise en œuvre de mesures adaptées dès l'accès à l'emploi et tout au long de la carrière.

#### 1 - LE RECRUTEMENT

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 peut conduire l'administration à choisir ces personnels au profil, en fonction du handicap ou du poste de travail. Elle tente par ce biais de se soustraire à ses obligations d'adapter à chaque situation de handicap le poste de travail.

La CGT revendique les plus grandes objectivité, transparence et égalité des chances dans le recrutement par :

- Une véritable politique d'intégration visant à dépasser les quotas, sans se contenter des 6 % prévus par la loi ;
- 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 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 visite médical justifiant le bénéfice du tiers temps.

#### 2. LA TITULARISATION

La CGT finances publiques revendique que la CAP qui statue sur la non-titularisation des personnels en situation de handicap dispose de toutes les informations nécessaires à l'examen de la titularisation.

En cas de proposition de non titularisation de la part de l'administration, la FS, le CDAS et le médecin de prévention doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et sur la prise en compte effective ou non du handicap du stagiaire.

La CGT finances publiques exige l'abandon du stage probatoire pour tous les publics et en particulier pour les contractuels en situation de handicap, qui ne répond pas aux difficultés rencontrées par ces agents lors de la formation initiale.

#### 3. LA VIE À LA DGFIP DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Les agents en situation de handicap doivent bénéficier dès leur entrée à la DGFIP et tout au long de leur carrière, en passant par la formation initiale et continue, de tous les aménagements nécessaires à la compensation de leur handicap.

Cela passe par :

- Un renforcement du suivi et de l'adaptation dans les établissements de formation ;
- Une vraie politique de formation professionnelle en favorisant leur participation aux stages de formation continue, aux cycles de préparations aux concours et aux concours ;

- La garantie d'accès à la promotion interne ;
- Le renforcement des aménagements des scolarités tenant compte des difficultés liées au rythme des formations initiales ;
- Un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat pour faciliter l'intégration dans les services ;
- La mise en place de dispositifs facilitant les déplacements pour la formation initiale et continue. Prise en charge financière par l'administration d'un aidant dans la vie professionnelle et syndicale si besoin ;
- L'aménagement du poste de travail et des locaux ;
- L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail correspondant aux besoins réels, la mise aux normes impérative des locaux et leur financement intégral par le budget des directions doivent être respectés ;
- Le droit à une interface de communication pour les personnes sourdes ou malentendantes lors de l'entretien annuel d'évaluation, financée par la direction de l'agent ;
- L'aménagement du temps de travail dans le respect de la loi de 2005 sur le handicap ;
- L'intervention du médecin de prévention et de la formation spécialisée du CSA, qui ont toute compétence pour se prononcer et faire réaliser les aménagements, doit être effective, entendue et non remise en cause par les directions ;
- Un bilan annuel précis de l'action des directions locales et nationales en matière d'aménagement doit être fourni aux organisations syndicales.

#### 4. LE HANDICAP AU QUOTIDIEN

Les agents en situation de handicap (provisoire ou non, suite à accidents ou maladie) et non reconnus sous le statut de travailleurs handicapés doivent bénéficier des mêmes aménagements et de la même adaptation au 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, de son quotidien.

#### 5. LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION

L'entourage professionnel, les collègues et la hiérarchie, doivent faire l'objet d'informations régulières sur les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap, sur les possibilités d'intervention de tous les acteurs sociaux (médecins, assistantes sociales, cellule AGRIPH du ministère), sur les différents guides en ligne.

Les collègues et la hiérarchie des personnels en situation de handicap doivent pouvoir accéder à des formations spécifiques (notamment langue des signes, et langue française parlée complétée).

L'administration doit informer chaque personnel en situation de handicap de tous ses droits, notamment par l'affirmation de l'intervention et du rôle des correspondants handicap clairement identifiés dans chaque direction et dotés des moyens nécessaires pour pouvoir accomplir leur fonction. L'action de ces correspondants doit être davantage valorisée. Ils doivent être recrutés sur la base du volontariat et bénéficier d'une véritable formation juridique et sur la compensation du handicap afin de professionnaliser la fonction.

La CGT finances publiques participe à la sensibilisation autour de la question des personnels en situation de handicap à la DGFIP ; cela se traduit par la création de publications spécifiques.

Lors de ses formations syndicales, la CGT finances publiques doit sensibiliser les militants sur l'attention particulière à apporter à la situation et aux revendications des agents en situation de handicap. Au cours de ces mêmes formations, la CGT finances publiques doit apporter aux militants des connaissances solides en matière de droits et garanties des agents en situation de handicap.

L'administration doit être tenue de présenter un bilan annuel aux organisations syndicales sur l'ensemble de ce dossier, y compris les aides versées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

#### 6. VIE SYNDICALE

L'administration doit donner à tout agent en situation de handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer activement à la vie syndicale.