



#COMPTE-RENDU

GT CONVENTION HANDICAP FIPHFP

Compte-rendu

Une convention avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique engage l'employeur pour plusieurs années sur une série d'actions adaptées réfléchies en amont en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs. Il s'agit d'une convention d'objectifs et de moyens qui permet de mobiliser l'ensemble des aides financières du catalogue des interventions du FIPHFP.

La CGT demande des explications et des précisions sur le coût de la prise en charge des prothèses auditives du fait de l'évolution de la prise en charge 100% de prothèses auditives par la sécurité sociale. La CGT soulève aussi les problèmes d'accessibilité aux réseaux de prothésistes quelle que soit la position territoriale des agents (DOM TOM, certaines régions n'ont pas accès aux spécialistes prescripteurs ORL). Attention aux pratiques frauduleuses dans le secteur des audioprothésistes et du démarchage téléphonique...

S'agissant de l'accessibilité numérique, il faut travailler sur les usagers mais aussi sur l'accessibilité des agents. Montant en jeu : 4,5 Millions sur 3 ans 2024-2026.

Des audits sur l'accessibilité numérique ont été financés pour les administrés lors de la précédente convention. La DGFIP cible principalement son plan d'action sur les outils numériques.

Le ministère en est à la 5ème convention avec le FIPHFP, la dotation sera présentée au comité national du FIPHFP le 20 juin 2024. l'ancienne convention cours jusqu'au 30 juin 2024.

L'Axe 4, « recrutement, maintien dans l'emploi » des discussions ont eu lieu pendant 1 an sur l'acceptation de l'équipement des personnes recrutées.

En plus de l'accessibilité numérique le FIPHFP était demandeur d'un axe plus ouvert à d'autres aides que l'aide directe à l'agent.

Un axe ministériel est mis en place afin d'identifier les personnes en situation de handicap.

Il y a un souci avec les chiffres sur l'identification des types de handicap, sans lever l'anonymat, il y a besoin de justesse de la répartition des aides, par exemple, les prestations en LSF.

Nous avons évoqué les situations de stress liées aux changements d'environnement, aux restructurations des locaux, à la pression de l'efficacité et de la productivité.

Les référents handicap ont une charge de travail, il n'y a pas un ETP pour le handicap.

Les recrutements d'apprentis ne font pas recettes. Le ministère n'est pas attractif. Le travail ne s'adapte pas.

Le collectif n'est pas prévenu, il y a des soucis d'accueil par manque de temps. Comment le collectif peut-il être accueillant ?

Les exemples de discriminations sont nombreux ; c'est le concours d'IP DGFIP dans une salle à l'étage sans ascenseur ; c'est un collègue isolé dans un bureau car sa pompe à morphine est trop bruyante, c'est un collègue aveugle affecté à la surveillance des caméras.

Un axe concerne les actions innovantes : Sensibiliser les agents, changement de pratique, handicaps invisibles.

Un axe concerne l'accessibilité du numérique (cabinet de consultant externe pour les audits)

En 2021 le ministère a subi un redressement du taux déclaré (pour soucis de validité de la RQTH) qui a entraîné une amende assez forte. Un plan d'action a donc été décidé..

Expertise sur la condition dans laquelle la personne a été recrutée , par exemple les chiffres des emplois réservés entre 2002 et 2020 sont biaisés car ils ne correspondent pas forcément à une situation de handicap.

La volonté du ministre Guerini d'augmenter les licenciements dans la fonction publique, la semaine en 4 jours auront un impact sur les agents en situation de handicap.

11 départements sont sans médecin de prévention, ce qui impacte forcément les collègues en situation de handicap.

L' article 93 est un dispositif difficile à mettre en place car le concours est ouvert à tout le monde, il est expérimenté à la DGDDI. Phase d'expérimentation jusqu'en 2026 selon la loi de transformation de la fonction publique. Question du sous-dimensionnement de la mission handicap, les collègues doivent assumer le comité de suivi du plan, de l'accord, le comité de pilotage, l'organisation de la politique de handicap. Un temps partiel pour les référents est clairement insuffisant, il faut dégager du temps pour les formations, établir des fiches de poste, mettre des agents à disposition , les partenariats externes sont sous dimensionnés.

L'aménagement des épreuves de concours est indépendant de la RQTH , c'est une question d'égalité des chances d'accès au concours (l'agent doit payer un médecin agréé).

La CGT demande s'il y a une formation prévue au recrutement ? La mission handicap va élaborer des fiches d'aides au recrutement pour les directions.

Un bilan de la réalisation de la convention sera réalisé tous les ans, avec les dépenses réalisés, le bilan d'étape, la réorientation des lignes budgétaires.