



# #COMPTE-RENDU

## 3EME SEANCE DE NEGOCIATIONS HANDICAP À BERCY

**C**ette séance était consacrée à l'examen du bilan du plan handicap 2020-2022. Bercy a rappelé que l'accord doit être signé en décembre pour pouvoir être intégré à la convention négociée avec le FIPHFP en début d'année prochaine.

## #DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

---

Actuellement une agilité unilatérale est demandée à l'ensemble des agents qu'ils soient en situation de handicap ou avec des contraintes personnelles identifiées notamment aidant familial, famille mono parentale ou autres.

On constate un frein d'accessibilité numérique alors que nous sommes au 10ème mois de l'année 2023 et que les instances auraient dû être fonctionnelles dans l'intérêt de tous les agents et plus particulièrement les plus vulnérables.

Le bilan 2020-2022 sur le handicap n'est pas toujours accessible dans le détail pour les représentants du personnel.

En effet, le mélange des genres avec notamment une évolution de l'accessibilité numérique des usagers alors qu'il s'agit pour les représentants du personnel de souligner les freins constatés et notamment ceux avec des troubles visuelles ou ceux dont les missions ont été restructurées et le lien avec une modification notoire de l'environnement professionnel.

Ces situations de contraintes de changements brutaux des pratiques professionnelles nous conduisent à vous alerter et réitérer la prise en compte bien en amont ces situations clivantes prévisibles pour nombreux agents.

**DUODAY** : La CGT a porté l'attention sur l'information qui n'arrive pas toujours à l'agent. Alisé n'est pas toujours diffusé sur l'intranet et les postes individuels nécessitent une démarche active pour aller sur la page intranet directionnelle ou l'information du SG redescend.

De plus, les agents volontaires attendent un minimum de retour sous la forme d'un remerciement général d'avoir été volontaire pour participer au DUODAY (même si le DUO ne s'est pas concrétisé).

La CGT a rappelé que l'obligation d'emploi de 6% est un plancher, ce n'est pas un plafond qui, une fois atteint, voit les efforts de l'employeur se réduire.

## LES RECRUTEMENTS D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

**La CGT a demandé quels étaient les objectifs pour les recrutements par concours** (absents du bilan) en termes d'adaptation des épreuves, des formations, des postes de travail ?

Face à l'échec du recrutement d'apprentis en situation de handicap, quel plan d'action est envisagé, quelle perspective professionnelle le ministère propose à ces apprentis  
Les tranches d'âges 41-55 ans et plus de 55 sont celles comportant le plus de collègues en situations de handicap, il faut donc anticiper les départs en retraites dans les prochaines années.

**La CGT demande une étude sur la projection des départs à la retraite et leur éventuel remplacement** par de nouveaux candidats avec RQTH (recrutements par contrats, concours, apprentissage avec stagiairisation selon le modèle de la territoriale ou l'hospitalière).

Le ministère va communiquer vis à vis des partenaires sur la possibilité d'être recruté par concours.

## ACTION SOCIALE ET HANDICAP

**La CGT a souligné le problème de l'accès des non-titulaires aux prestations d'action sociale**, singulièrement sur les logements et les aides financières.

## L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Pour le bilan, le ministère a des difficultés à distinguer ce qui relève de la mise en accessibilité numérique des applicatifs usagers de ce qui relève de la mise en accessibilité des logiciels professionnels.

**Pour la CGT, l'accessibilité numérique est un sujet majeur.** La DGFIP annonce 7 millions d'investissements ces deux dernières années mais sans préciser si cela concerne les logiciels professionnels ; or l'accès aux logiciels professionnels est obligatoire pour pouvoir travailler aujourd'hui.

## OBLIGATION D'EMPLOI

Suite à un audit du FIPHFP, le ministère a découvert des difficultés sur le recensement des collègues titulaires d'une RQTH. Une évolution de SIRHIUS va intégrer la RQTH au dossier.

Après avoir rappelé que l'employeur ne peut ni obliger un agent à faire la demande de RQTH, ni l'obliger à lui communiquer ; **la CGT a rappelé les difficultés pour avoir des remontées de données fiables de la part des directions à réseaux.**

Il y a une rupture d'information lors du passage du dossier de l'agent vers le dossier numérique, aggravée par les sous effectif chronique dans les CSRH.

## PORTABILITÉ DU MATÉRIEL

Le satisfecit du bilan ne nous paraît pas réaliste au vue des difficultés sur le terrain de voir le matériel adapté suivre l'agent en mobilité, alors qu'il s'agit d'un principe inscrit dans la loi depuis 2019.

Le ministère n'a aucune remontée de difficulté sur la portabilité et est preneur à ce sujet.

**La CGT vous propose de remonter les difficultés que vous rencontrez : [contact@cgtfinesances.fr](mailto:contact@cgtfinesances.fr)**

S'agissant des aidants, **la CGT a soulevé les difficultés pour faire valoir leurs droits dans la pratique** du fait des outils de validation. Ainsi, par exemple, nous demandons la rétroactivité des justifications d'autorisation d'absence pour rendez-vous médicaux parfois pris en dernière minute.

Montreuil, le 24 Octobre 2023