

HANDICAPES, UN HANDICAP POUR INTEGRER LES RANGS DU TRESOR PUBLIC !

Il ne suffit malheureusement pas d'une loi pour que le handicap soit pleinement intégré dans les logiques de recrutement de nos administrations. Celles-ci sont sensées réserver l'équivalent de 6 % de leurs effectifs à des fonctionnaires handicapés. Ceux-ci sont embauchés sous contrat avant d'être titularisés. La titularisation intervient normalement au bout d'un an.

Si un TPG membre de la parité administrative a considéré que « nous poussons le bouchon un peu loin » en posant la question « Productivité doit-il rimer avec inhumanité ? », SUD Trésor a fait valoir que « pousser le bouchon un peu loin », c'est refuser la titularisation des deux contractuels handicapés dont les dossiers étaient soumis à l'avis de la CAPC des agents d'administration du 14 mai 2009.

CAP Centrale

du 14 mai 2009
des Agents
d'Administration

Certains propos sont d'ailleurs significatifs de la priorité donnée à la recherche de la productivité dans le contexte de la politique d'objectifs et des réformes en cours comme celle emblématique de la DGFIP, la création des SIP. Nous ne citerons que cet extrait déjà très parlant d'un rapport de stage concernant une contractuelle handicapée employée dans une trésorerie appelée à intégrer un nouveau SIP : faute de résultats à la hauteur de ceux attendus par le chef de poste, la situation contraint celui-ci « à ne pas étendre [le] champ d'intervention [de l'agent] afin d'éviter l'altération des résultats de la trésorerie et de mobiliser des énergies pour la soutenir » ... Faut-il dire que cet agent souffre d'un asthme grave et qu'elle présente un taux d'invalidité permanente de 55 % ?

Faut-il ajouter qu'elle doit disposer d'un local lui permettant de suivre des soins à l'aide d'aérosols trois fois par jour ? Faut-il préciser que, jeune agent, elle est pourtant appelée à effectuer des remplacements au guichet et à répondre au public alors que le recouvrement contentieux n'est pas son secteur d'activité et qu'elle n'a reçu aucune formation sur les applications RAR et ILIAD ? Faut-il dire que les contrariétés sont un facteur déclenchant pour des crises d'asthme ? Pourtant, dès un premier rapport de son chef de poste, il est possible de remarquer que la mise en contact avec le public, comme toute nouveauté, génère une forte angoisse chez la stagiaire.

Elle n'en est pas moins décrite comme un agent faisant preuve d'une « assez bonne compréhension des tâches à effectuer », « à l'écoute », « appliquée » et entretenant de « bonnes relations avec sa hiérarchie et avec ses collègues ».

Renouvellements de deux contrats de travailleurs handicapés

Alors qu'on la soumet à un véritable examen en règle de ses capacités et qu'on prétend sur une journée début janvier effectuer un bilan de ses compétences alors qu'elle revient d'un congé maladie de plusieurs jours, elle répond à 10 questions électroniques sur 11 de contribuable sans induire ceux-ci en erreur.

Le Chef des Services du Trésor Public reconnaît en CAP locale que «l'administration méconnaissant la nature des difficultés de cet agent n'a pu donner tous les moyens pour [lui] permettre de devenir un véritable agent d'administration», évoquant même une formation trop large, trop étendue au détriment d'une formation plus pointue et plus appréhendable. Il n'en reste pas moins qu'elle a constitué une base documentaire à partir de réponses de collègues sur des cas particuliers dont la qualité est finalement reconnue par son encadrement. Notons également que l'intéressée a également eu à subir le déménagement de sa trésorerie dans le cadre de l'ouverture d'un nouveau SIP ... alors que l'intéressée ne doit pas travailler dans une atmosphère polluée (poussières, peinture, produits nettoyants ménagers). Si comme l'a indiqué le Président de la CAP centrale, cela ne modifie pas (forcément) l'appréciation de ses prestations, cet état de choses tend à prouver que sa condition d'handicapé a été appréhendée de façon pour le moins légère ...

Même prise en compte du handicap sans doute dans un autre dossier lorsque l'administration reproche sa lenteur à un agent hémiparétique n'ayant qu'un bras valide et des problèmes graves de vue ... Là aussi, pourtant, il s'agit d'un agent sérieux, appliqué, volontaire. Après s'être rendu compte qu'un traitement de masse est susceptible de la placer en situation d'échec eu égard à son handicap, l'administration, intéressée par son niveau d'études supérieures, met alors en avant sa susceptibilité et sa

timidité (elle n'en déjeune pas moins avec l'équipe tous les jours qui prend le temps de l'attendre dans ses déplacements, preuve de son intégration) pour refuser toute titularisation immédiate. Ainsi, si elle « est un jeune agent qui souhaite s'investir dans son travail et auquel il pourrait être proposé d'intégrer un secteur plus offensif», à l'heure où on met en avant son «manque de communication» (l'administration ne lui propose pas certaines formations mais attend qu'elle s'y inscrive d'elle même ...) et «son manque de méthode» (sa condition physique n'y est pas forcément étrangère) dans un nouveau secteur sans doute sensé «faire plus appel à ses qualités de réflexion» (elle y fait du classement et du pointage de pièces), le rapporteur reconnaît que «n'ayant pas de précédent dans cette partie du service [sans doute avec un travailleur handicapé], l'estimation est assez difficile et les appréciations portées sur [son] travail ne pourraient être totalement fondées» ... Etrange façon encore d'intégrer un travailleur handicapé !

Sur ces deux dossiers, SUD a demandé un vote en faveur de la titularisation immédiate de ces agents et s'est prononcé en conséquence, contre le renouvellement du contrat, pour la titularisation immédiate.

Sous prétexte de ne pas faire de discrimination à l'encontre des handicapés, l'administration oublie de prendre en compte les conditions dans lesquelles ces personnels ont été engagés. SUD Trésor a demandé l'organisation d'un groupe de travail pour faire le point, nécessaire, sur l'accueil des personnels handicapés et la prise en charge du handicap dans nos services. Nous avons également noté l'engagement de l'administration à ne pas concentrer en certains endroits les personnels handicapés et saurons veiller à ce que ce soit le cas.

ATTENTION RETRAITES A LA DGFIP : LE COMPTE N'Y EST PAS

Dans le cadre de la fusion DGI/DGCP, l'Union Solidaires SNUI-SUD Trésor a obtenu la pérennisation de la «prime» de fusion, qui a pris la forme de points IMT-fusion sur la fiche de paye depuis le 1er janvier 2009. En conséquence, les agents de la DGFIP partis à la retraite depuis 2009 doivent percevoir une pension IMT prenant en compte ces évolutions.

Malheureusement, il apparaît que le calcul de la pension s'effectue toujours sur la seule ancienne IMT. Selon leur situation administrative, les agents peuvent perdre au moins 250€ bruts annuels. L'Union SNUI-SUD Trésor, qui a pris contact avec le service des pensions de Nantes, a appris que le logiciel de calcul n'était pas encore disponible. Et dire que le ministère met en place un grand service à compétence nationale pour gérer les pensions ! Là on pourra faire des économies d'échelle et surtout d'effectifs. Les retraités ça ne rapporte pas et ça ne se met pas en grève !