Comité Social d'Administration Local de la DIRCOFI Nouvelle Aquitaine
Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
***
Avis voté lors
du CSAL-FS du 25 novembre 2025

***

Avis n°4b : Réponses données par l'administration aux avis formulés par les représentants du personnel lors des précédentes instances : Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés :

L'article 32 du Règlement Intérieur du CSAL et de la FS-SSCT stipule que « *lors de chacune de ses réunions, le comité procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux avis qu'il a émis lors de ses précédentes réunions.* »

L'Article R. 253-22 du CGFP stipule que « *la formation spécialisée est saisie pour avis de la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment de l'aménagement des postes de travail.* »

Article R 253-4 : « *Le comité débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :*

(…) 2° A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ; (..). »

Article R 254-75 : « *Toutes facilités sont données aux membres du comité social d'administration, (…) et aux membres de la formation spécialisée pour exercer leurs fonctions.*

Cette dernière obligation s'applique pleinement à la communication des documents permettant l'analyse du fonctionnement et de l'organisation des services dans lesquels au moins une personne en situation de handicap est présente. »

Lors de la réunion de la formation spécialisée du 17/06/2025, dans leur avis voté sur le sujet, les représentants du personnel s'interrogeaient sur le fait de n'avoir jamais été saisis pour avis à ce sujet depuis janvier 2023.

Pourtant, ils doivent être régulièrement consultés sur le maintien dans l'emploi de tous les travailleurs handicapés en poste à la DIRCOFI Nouvelle-Aquitaine, car le maintien dans l'emploi doit être réévalué régulièrement.

Il en est de même des aménagements des postes des personnes en situation nouvelle de handicap.

Les élus ont demandé en avril 2025 qu'un point sur ce sujet soit mis à l'ordre du jour de la prochaine FS-SSCT, en disposant pour analyse, de toutes les informations dont a connaissance la direction des postes qu'occupent les agents concernés et leur affectation actuelle.

Le 16/09/2025 le direction de la Dircofi NA a répondu en ces termes :

« L'article R. 253-22 du CGFP dispose que « La formation spécialisée est saisie pour avis de la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment de l'aménagement des postes de travail. »

Ces dispositions s'appliquent aux mesures générales d'organisation du service et non aux décisions individuelles.

Il n'appartient pas à la formation spécialisée de décider de l'opportunité ou de la pertinence d'un aménagement.

Voici un état des lieux, à la DIRCOFI Nouvelle-Aquitaine, depuis la mise en place de la formation spécialisée en 2023 :

- *nombre de personnes en situation de handicap recrutées pour des postes de contractuel : 0*
- *nombre de personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'un aménagement de poste : 0*
- *nombre de personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'un entretien avec le référent handicap : 0, personne n'a sollicité d'entretien*
- *nombre de personnes ayant bénéficié d'une réunion de suivi avec le référent handicap : 0, personne n'a sollicité d'entretien*

- *formations suivies par le référent handicap pour occuper cette fonction :*

  - Geneviève Manquant a suivi la formation « insertion professionnelle des personnes en situation de handicap », d'une durée de 3 jours

  - Manon Charbonnier a suivi la formation « référent handicap », d'une durée de 2 jours
- *quotité de temps de travail prévue pour ce référent pour assurer sa fonction : le temps est variable et ajustable en fonction de la situation des agents*
- *formations proposées aux encadrants ayant des personnes en situation de handicap dans leur service : 0*

Depuis le 1er septembre 2025, Manon Charbonnier est nommée correspondante handicap de la Direction. Elle aura pour mission de dresser l'inventaire complet de la situation, de procéder au recensement des agents en situation de handicap de manière à pouvoir leur apporter toute l'aide et tout le soutien qu'ils sont en droit d'attendre en matière de suivi et d'adaptation de leurs conditions de travail. »

Les élus ont remercié l'administration pour cette réponse et ont constaté que le précédent directeur ne s'était aucunement intéressé aux agents en situation de handicap travaillant à la Dircofi NA. Au point que la direction ignorait l'existence même d'agents dans cette situation en son sein.

Les élus ont formé le vœu qu'avec une nouvelle direction et l'arrivée d'une nouvelle inspectrice au service des ressources humaine, qui occupe la fonction de référent handicap local, la prise en compte des situations de handicap à la Dircofi NA allait nettement s'améliorer.

En effet, la loi du 11 février 2005, dite « loi handicap » a ancré l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap précédemment abordée dans la loi de 1987, et l'a étendue à la fonction publique. Cette disposition vise à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap par la mise en place d'un quota à hauteur de 6 % des effectifs totaux dans les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette loi a également créé le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), qui peut accorder des aides financières et subventions pour obtenir des aménagements adaptés aux besoins des salariés, pour leur recrutement ou leurs formations professionnelles.

Les ministères économiques et financiers (MEF) ont signé une convention avec le FIPHFP. A l'occasion du renouvellement de cette convention un accord relatif à la mise en œuvre de mesures complémentaires et nouvelles pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers sur la période 2024-2026, a été conclu entre d'une part les ministères économiques et financiers et les syndicats du Ministère.

Cet accord comporte pour rappel deux grands axes divisés en sections :

1 – Développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap visible ou invisible

1.1 – Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail

1.2 – Favoriser la déclaration du handicap

2 – Assurer un accompagnement et un suivi des agents en situation de handicap pour garantir les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi, favoriser la mobilité et le déroulement de carrière

2.1 – Recrutement

2.2 – Maintien dans l'emploi et compensation des handicaps

2.3 – Suivi du déroulement de carrière et de la mobilité des agents

Comme cela est précisé dans la circulaire d'application, le correspondant handicap local (CHL) doit montrer un intérêt pour les questions relatives au handicap, faire preuve de qualités professionnelles et humaines, de capacités d'écoute, d'aptitudes relationnelles avérées et de respect de la confidentialité.

Le CHL reçoit une lettre de mission qui doit également être communiquée aux différents acteurs intervenant en faveur du handicap avec lesquels il collabore : délégué départemental de l'action sociale, médecin de prévention, assistant de service social et inspecteur hygiène et sécurité.

Les élus ont dès lors demandé que la loi handicap de 2005, la convention conclue entre les MEF et les organisations syndicales, ainsi que les missions du CHL soient dorénavant appliquées à la Dircofi NA, et en particulier que:

- soit fourni aux élus la lettre de mission du nouveau correspondant handicap local,

- le recensement annuel pour le bureau RH-2C du nombre de travailleurs handicapés à la Dircofi NA soit communiqué aux représentants du personnel,
- après référencement des agents bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) déclarée à la Dircofi NA, la quotité de temps de travail du référent handicap soit clairement définie, c'est-à-dire chiffrée et en adéquation avec la quantité de travail qu'il doit fournir pour pouvoir assurer correctement ses fonctions,
- la validité des RQTH des agents soit vérifiées et qu'ils soient aidés le cas échéant dans leurs démarches de renouvellement auprès des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) ,
- la déclaration du handicap soit favorisée en sensibilisant les agents pour qu'ils la déclarent ou la renouvelle, et qu'ils soient informés que, pour cela, ils bénéficient d'une autorisation d'absence afin de constituer leur dossier auprès de la MDPH,
- En amont de l'arrivée ou à l'occasion du retour dans le service d'un agent ayant déclaré sa RQTH, l'équipe pluridisciplinaire (référent handicap, médecine du travail, assistant de prévention, assistant de service social et enfin gestionnaire RH…) soit mobilisée par le référent handicap et/ou son futur encadrant de proximité pour organiser son accueil, sensibiliser le collectif de travail du premier cercle et prévoir, en tant que de besoin, l'aménagement de son poste de travail dans toutes ses composantes (matériel, fonctionnel du rythme de travail),
- Lors de son arrivée, le référent handicap et/ou le gestionnaire RH informe l'agent en situation de handicap nouvellement affecté des mesures d'accompagnement spécifiques à son handicap qui, peuvent lui être proposées, mais également de celles qui peuvent être proposées aux futurs encadrants et, le cas échéant au collectif de travail.

En effet, la compensation des conséquences du handicap (considéré comme un droit par la loi du 11 février 2005) est une aide apportée afin d'améliorer le quotidien de l'agent en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap se caractérise par un accompagnement humain pouvant comprendre des aménagements matériels, fonctionnels ou relatifs au rythme de travail.

Ces aménagements peuvent varier au cours de la carrière, en fonction des postes occupés et de l'évolution de la situation personnelle de l'agent.

Une attention particulière devra être portée pendant les périodes de formation qui pourra se traduire par des aménagements spécifiques.

De plus, un symptôme commun à la plupart des personnes en situation de handicap est la fatigue chronique due notamment au fait qu'elles doivent compenser leur handicap en permanence quand ne s'ajoute pas la fatigue due à la maladie. C'est pourquoi les élus demandent :

- que soit instauré à la Dircofi NA une pause systématique dans les réunions qui durent plus de 2 h,
- la création salle de repos sur chaque site de la Dircofi NA permettant de se couper de toute sollicitation extérieur et/ou de faire une courte sieste pendant les temps de pause.

Ces mesures bénéficieront à tous d'autant plus qu'avec le recul de l'age de départ en retraite, il y aura de plus en plus d'agents âgés dans les services.

Ayant constaté l'ampleur du vide de l'action de l'administration dans ce cadre, les élus ont aussi demandé unanimement qu'un groupe de travail spécifique soit tenu pour traiter de cette question complexe. La correspondante handicap, le médecin du travail et l'assistant de prévention participeront utilement à ce GT.

Dans les réponses de l'administration aux précédents avis de la FS, reçues hors délais vendredi soir 21/11/2025, l'administration indique que « *à titre liminaire, il convient de rappeler qu'il est faux d'affirmer que la précédente direction ne s'est pas intéressée aux agents en situation de handicap.*

Bien au contraire, l'ensemble des agents de la division des ressources œuvre quotidiennement pour que l'ensemble de nos agents, qu'ils soient en situation de handicap ou non, puissent exercer leurs missions dans les meilleures conditions.

La lettre de mission du nouveau correspondant handicap local sera publiée sur le futur intranet de la DIRCOFI sur la page qui lui sera dédiée.

D'une manière générale, la direction veille à prendre toutes les mesures d'accompagnement nécessaires pour les agents en situation de handicap dans l'exercice de leurs missions.

Si la proposition de créer une salle de repos pour les agents est une bonne idée, la possibilité de la mettre en œuvre dans tous les locaux occupés par la direction n'apparaît pas possible dans l'intégralité des locaux (Direction et brigades). »

A la préparation de cette nouvelle séance de la FS-SSCT, les élus notent qu'ils n'ont obtenu aucun des documents demandés et que les réponses de l'administration à leurs demandes légitimes sont plus que minimalistes, malgré l'ampleur du dossier à traiter.

Si une salle de repos n'est pas possible dans tous les services, que la direction indique dans quels services se serait possible.

Quid de la demande de pause systématique dans les réunions de plus de deux heures.

Malgré les réponses d'autosatisfaction de l'administration, les élus demandent solennellement que l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures complémentaires et nouvelles pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers sur la période 2024-2026, conclu entre, d'une part les ministères économiques et financiers et les syndicats du Ministère, soit appliqué dans sa totalité.

Ils considèrent que pour cela, il est nécessaire que le groupe de travail se réunisse, l'entièreté de l'application de cet accord ne pouvant pas reposer sur la seule référente « handicap ».

L'ampleur du travail à accomplir étant très important, c'est à la FS de se donner les moyens de soutenir la correspondante « handicap ». De plus, toutes les mesures qui sont à décliner dans l'accord ne relèvent pas du référent handicap, par exemple tout ce qui concerne le recrutement et la formation.

***

Les élus, représentants les personnels à la FS-SSCT du CSAL de la DIRCOFI Nouvelle-Aquitaine, demandent, comme l'Article R. 254-74 du CGFP et le Règlement Intérieur le prévoient, que les présents avis de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail du Comité Social d'Administration Local soient portés à la connaissance des agent.e.s de la DIRCOFI Nouvelle-Aquitaine par publication sur l'intranet local de la direction.