



GT Plan triennal Handi-cap 2017-2019

22 janvier 2019

Le groupe de travail s'est réuni le 22 janvier sous la présidence de Servanne Gilliers, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au service des ressources humaines en présence de Blandine Thery-Chamard, Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Michel Moreau, Valérie Boyé et Annick Pinard.

Servanne Gilliers a indiqué qu'un échange était prévu le 1^{er} février avec la DGER pour les sujets relatifs à l'enseignement.

Point d'actualités

Servanne Gilliers a rappelé que le Président de la République avait inscrit le Handicap comme une priorité du quinquennat.

L'objectif est de privilégier l'emploi direct et de simplifier les démarches.

Voici les principaux points d'actualité

* Loi Pénicaud du 5 septembre 2018 : pour la fonction publique, plusieurs décrets sont en cours de rédaction par la DGAFP :

- plafonnement à 90 % du montant de la contribution des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil des élèves (AVS et AVSI). Aujourd'hui, le MAA ne paye pas de contribution pour non emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

- Dépenses aux ESAT à déduire du montant de la contribution et non plus comptabilisées comme « équivalent agent handicapé ». Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) âgés maintenus dans leur emploi seront pris en compte.

* Cap Emploi et SAMETH fusionnent en un interlocuteur unique.

* Décret 2018-502 du 20 juin 2018 sur la période de préparation au reclassement. Pendant cette période, l'agent est en position d'activité dans son corps et perçoit un traitement. Une enquête est réalisée depuis l'an passé sur le nombre de reclassements.

Marie-Claire Hamon, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale) mentionne la note de service DGER/SDEDC/2018-720 du 25 septembre 2018 spécifique au reclassement des enseignants.

* Décret 2019-5 du 4 janvier 2019 : simplification des dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires. Seuls les blessés bénéficieront des emplois réservés à partir du 1^{er} janvier 2020. Les anciens militaires valides devront procéder par détachement ou intégration.

Christophe Conan (correspondant handicap du MAA) indique que les nouvelles personnes concernées ne seront plus comptabilisées comme BOE, mais que deviendront ceux qui ont bénéficié du dispositif auparavant ?



* Le « Duo Day » 2019 a été fixé au 16 mai dans les 3 fonctions publiques.

Le « Duo Day » consiste à faire travailler une personne en situation de handicap côte à côte avec un agent à son poste afin de sensibiliser à la situation de handicap.

Le MAA et le ministère des armées représenteront la fonction publique d'État à la journée de lancement du 1^{er} février 2019.

Le MAA souhaite s'investir plus qu'en 2018 dans cette opération. Il souhaite présenter à des jeunes de CAP Emploi, à l'occasion d'un stage, les métiers du MAA (accompagnement dans inspection, ...).

Les organisations syndicales sont invitées à faire remonter des idées, des exemples.

L'Alliance du Trèfle suggère de demander au réseau des ambassadeurs du handicap et propose de mettre en avant pour cette opération le handicap invisible.

Blandine Théry-Chamard constate que souvent les personnes handicapées s'autocensurent. La mise en situation permet d'éclairer les personnes sur le métier qui les intéresse.

Elle cite une initiative en 2018 à DAAF de La Réunion où une personne handicapée a pu réaliser des missions pendant une journée avec un agent.

Servanne Gilliers souhaite qu'il y ait une expérience Duo Day en administration centrale, en DRAAF et en DDI. Elle indique que le SRH est volontaire.

L'intermédiation se fait par Cap Emploi et il faut faire remonter du terrain les stages potentiels très vite.

Bilan des actions du plan triennal menées en 2018

Voir le document

* État des lieux général

Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés et assimilés du MAA s'élève en 2018 à 5,09 % (4,83 % en 2017) et le taux d'emploi direct à 5,02 % (4,73 % déclaration 2017), restant en dessous du taux demandé de 6 %. Les travailleurs handicapés représentent 66 % des 1560 BOE.

La répartition est équilibrée entre les catégories : 35 % A, 39 % B et 26 % C.

L'augmentation en 2018 concerne surtout les agents percevant une ATI (allocation temporaire d'invalidité, versée par la caisse des retraites à terme échu, qui est revue au bout de 5 ans : soit supprimée, soit prolongée).

* Contexte financier

Le coût du transport adapté entre le domicile et le lieu de travail est en forte augmentation en 2018.

Christophe Conan fait part d'une étude sur les moyens de transports pour diminuer ce coût. Le MAA répond aux besoins et il y a eu beaucoup de dossiers en plus.

Les autres postes (accompagnement vie professionnelle, prothèse auditive, aménagement environnement de travail) sont stables.

Le poste « interprète en langue des signes » en revanche est très difficile à prévoir.

La dotation de la FIPHFP étant passée de 1,6 M€ à 1,2M €, le MAA participe davantage au financement, la volonté du MAA étant de toujours accompagner les agents.



L'Alliance du Trèfle ayant constaté que le poste « transport » était important, demande des éléments sur le télétravail, qui peut constituer une solution adaptée pour les agents volontaires.

Christophe Conan indique qu'il n'y a pas d'étude spécifique sur le télétravail pour les agents handicapés mais que c'est une des pistes évoquées si l'agent le souhaite.

L'Alliance du Trèfle demande si le jour de carence s'applique aux personnes handicapées.

L'administration indique que la DGAFP a répondu sur ce sujet qu'il n'y avait pas de régime spécifique pour les agents handicapés. Si l'agent est en congé longue maladie, pas de jour de carence ; en dehors de ce cas, le jour de carence est appliqué.

Il peut y avoir localement une réponse adaptée mais ce n'est pas la réponse réglementaire.

L'Alliance du Trèfle indique que cette réponse appelle à activer les fédérations des syndicats pour qu'elles interviennent auprès du ministre de la fonction publique.

Concernant les difficultés, constatées par les organisations syndicales, de l'accompagnement de personnes reclassées dans la filière administrative (exemple d'un enseignant handicapé reclassé en secrétaire administratif) l'administration indique que le décret sur la période préparatoire au reclassement doit permettre d'améliorer la situation. Par ailleurs, il faut améliorer la communication auprès des agents car il existe un décalage entre le regard, porté sur soi ou par les autres, et la réalité.

* Effectifs

Le portail agent remplace l'enquête annuelle. Il permet aux agents concernés de faire eux-mêmes leur déclaration (confidentialité). La déclaration est mise ensuite sur Agorah par le responsable RH de proximité.

Afin d'inciter les agents à renouveler leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le ministère envisage de faire un rappel pour les agents qui arrivent à 6 mois de l'échéance de leur RQTH (durée de 5ans), car des agents ne la renouvellent pas ce qui peut avoir des conséquences, sur la retraite par exemple.

Si la demande de renouvellement intervient avant la fin des 5 ans, l'agent est considéré comme toujours sous RQTH, même en l'absence de réponse dans les délais.

* Bilan des recrutements par voie contractuelle donnant lieu à titularisation

17 personnes ont été recrutées (sur un objectif de 36), 1/3 hommes, 2/3 femmes .

Il reste à améliorer la situation notamment sur le programme 143 car le manque de postes et les distances posent problème pour les établissements. Il y a des difficultés pour titulariser les ACEN alors que cela permettrait ces recrutements (pas possibilité de surnombre).

* Actions de communication

Après constat que les anciennes affiches dématérialisées n'avaient eu que peu d'impact, les trois nouvelles affiches sont diffusées sur support papier.

Elles ont été envoyées aux DRAAF/DAAF pour être ensuite redistribuées dans les DDI et les établissements d'enseignement (nombre nécessaire demandé à chaque DRAAF).

L'impact des affiches a été visible sur le site internet : de 40 visites par jour, on est passé à 170 visites par jour depuis la pose des affiches (décembre). Les visiteurs arrivent sur le site principalement à partir de google, puis l'intranet du MAA puis Chlorofil.

Le dépliant « Accueillir un collaborateur en situation de handicap » existe uniquement en version numérique.



* Maintien dans l'emploi

508 dossiers ont été traités par le pôle handicap (un peu moins de 3 ETP) en 2018 (+50 % /2017 : 327 dossiers sur 10 mois) pour un montant moyen de 1140€ par dossier.

Le pôle handicap encourage les services à s'engager dans des solutions alternatives pour les transports domicile-travail les plus onéreux, et sollicite la participation des services pour les achats de mobilier classiques. La centralisation est lourde à gérer mais garante d'équité.

*Formation des acteurs

La formation des chefs de service est prévue dans le plan managérial, celle des chefs d'EPLEFPA et de CFPPA dans le cycle de formation initiale.

Sont à programmer en 2019, une formation des correspondants handicap dans l'enseignement supérieur (non réalisé en 2018) et, en concertation avec les ISST, des assistants et conseillers de prévention (1/2 journée en 2017).

Le sujet de la sensibilisation des IGAPS au handicap a été noté par l'administration.

Servanne Gilliers indique que la contrainte budgétaire empêche de créer un poste dédié de correspondant handicap régional, qui est souvent le secrétaire général de la DRAAF, avec une boîte institutionnelle « correspondant régional handicap ». Dans les autres ministères, le correspondant handicap ne se positionne pas au même niveau.

Dans les EPL, il peut y avoir confusion avec les agents de prévention et les référents handicap des conseils régionaux.

Dans le cadre du renouvellement de la convention, une réflexion est en cours pour faire monter en compétence les ambassadeurs « handicaps et compétences », actuellement au nombre de 30. Ils ont bénéficié de deux jours de formation en 2017. La prochaine réunion est prévue le 15 mars 2019, avec le choix d'une montée en puissance annuelle.

Un appel à candidature pour 30 nouveaux ambassadeurs a été lancé (note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786). La date limite a été reportée jusqu'au 15 mars.

L'Alliance du Trèfle se satisfait du modèle de lettre de mission figurant dans la note de service qu'elle avait demandé lors du précédent groupe de travail, et qui officialise leur rôle.

Cette fonction ne doit pas nuire à la carrière de l'agent et pourrait être valorisée au moment de l'entretien professionnel.

* Partenariats avec les entreprises du secteur protégé

Contribution du BCPA (convention GESAT)

En 2018, la convention concernait la prise de notes et rédaction des comptes rendus pour le ministère ainsi que la fabrication d'enveloppes prêtes à poster.

Action prévues en 2019 : renouvellement du marché traiteur , réunion bilan du marché, aide à la sensibilisation sur les marchés réservés des directions métiers, aide à la rédaction de marchés et une large communication en interne sur le site Internet du réseau GESAT.

*Tableau de suivi des indicateurs : cf tableau

Élaboration du Plan Handi-Cap 2020-2022

Servanne Gilliers présente le planning prévu pour l'élaboration de la nouvelle convention FIPHFP pour la période 2020-2022.

- rédaction de la convention au niveau du SRH et envoi avant au groupe de travail qui se réunira le 21 mai.
- fin septembre : envoi du dossier (réunion du groupe de travail ou échanges par mail)
- 15 octobre : présentation au CHSCT ministériel
- mi-octobre : passage en commission d'évaluation FIPHFP
- 22 novembre : passage devant la commission des interventions FIPHFP
- 19 décembre : présentation devant le comité national FIPHFP

En ce qui concerne le lien entre la cellule de signalement des discriminations et la discrimination en raison du handicap, Blandine Théry-Chamard indique qu'un bilan est réalisé chaque mois entre Catherine Perry, Marie-Claire Hamon, Jeannine Bénoliel (médecin de prévention) et elle pour faire le point et étudier tous les dossiers reçus par la cellule de signalement. Quelques dossiers concernent des agents handicapés. La présentation du bilan de la cellule de signalement des discriminations est prévu lors d'un prochain comité technique ministériel.