



GT Plan triennal Handi-Cap 2017-2019

21 mai 2019

Le groupe de travail s'est réuni le 21 mai 2019 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 Théry-Chamard, haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion.

Blandine Théry-Chamard a annoncé son prochain départ à la retraite et indiqué que le MAA avait reçu les félicitations de la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées pour la sortie du guide sur l'accueil des élèves en situation de handicap dans l'enseignement agricole.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Sophie Gardel, Valérie Boyé et Annick Pinard.

Compléments d'information sur le bilan 2018

Christophe Conan, correspondant handicap du MAA, commente l'enquête 2019 sur le handicap. Le taux d'emploi légal du MAA s'élève à 5,22 %.

1566 agents sont concernés, leur typologie précise est indiquée dans le tableau (cf document). Les évolutions sont les suivantes : 15 ATI^a, 11 titulaires de la carte d'invalidité et 10 pensionnés régime général >10 % en plus, ainsi que 17 RQTH^b et 7 emplois réservés non handicapés en moins, avec une augmentation des agents de catégorie A.

A la demande d'une organisation syndicale qui souhaite avoir le détail par secteur d'activité du MAA, Christophe Conan indique que c'est facile à faire car le SIRH permet de faire l'extraction.

A noter également la diminution des prestations déléguée au secteur protégé.

Taux d'emploi 2019

Pour établir la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés 2019 adressée au FIPHFP^c, les informations sont issues du bilan social.

Le total des agents du MAA s'établit à 30 636 agents d'où le taux d'emploi direct de 5,11 %.

Pour obtenir le taux d'emploi légal de 5,22 %, sont ajoutés des équivalents agents (conversion des dépenses auprès des entreprises du secteur protégé : 1 équivalent agent = 17 375€).

Pour ne pas avoir atteint le pourcentage de 6 % d'emploi de personnes handicapées, le MAA devrait s'acquitter d'une contribution de 1 423 306,69€, mais sont déduites de cette contribution les dépenses d'aménagement de poste et d'auxiliaires de vie scolaire (8 261 005€) d'où une contribution nulle.

a) ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

b) RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

c) FIPHFP : Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



Séverine Jacobs, cheffe du bureau des relations contractuelles à la DGER, indique qu'une note de service sous double timbre SRH et DGER clarifiera les différents statuts d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) dans l'enseignement technique public et privé. Cette note sera publiée en début d'été.

La loi a été modifiée pour augmenter le nombre d'emplois directs et les modalités de calcul seront modifiées dès 2020.

Décrets d'application de la Loi Pénicaud n° 2018-771 du 5 septembre 2018

Pour les décrets d'application de la loi n° 2018-771, plusieurs réunions interministérielles ont eu lieu (réunion interservices en mars, à la DGAFP le 12 avril, RIM le 13 mai).

En ce qui concerne la prise en compte du handicap, les modifications suivantes sont envisagées :

*Calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le nombre de bénéficiaires d'au moins 50 ans recrutés dans l'année serait multiplié par 1,5 (en reprenant les données de 2018, le taux d'emploi direct passerait de 5,11 à 5,18 %)

* Modification des déductions

Pour la déduction des achats dans les entreprises du secteur protégé, les dépenses seraient prises en compte à hauteur de 30 % avec un plafond de dépenses fixé à 75 % (car le MAA a un taux d'emploi légal supérieur à 3%).

Les dépenses déductibles ne pourraient être prise en compte que dans la limite de 10 % de la contribution (soit 142 300€ en reprenant la contribution calculée de cette année).

Pour les AVS, le montant de la déduction serait plafonné à 90 % pour 2020 et 80 % après.

Une simulation effectuée avec les données de cette année montre que le MAA paierait toujours 0€ en 2020, mais 81 135€ en 2021.

*Délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : 3 ans

DuoDay le 16 mai 2019

Au niveau du MAA, le directeur de Cabinet a adressé une lettre le 8 mars aux directeurs d'administration centrale, aux DRAAF/DAAF ainsi qu'aux directeurs d'établissements publics sous tutelle. Des réunions de sensibilisation ont été organisées dans le secteur de l'enseignement. Des informations spécifiques ont été diffusées sur les sites Intranet et ChloroFil.

Steve Bermont, chef du pôle communication interne de la DICOM, précise qu'il a pris contact avec les services. Il y a eu beaucoup plus de volontaires pour accueillir des personnes en situation de handicap (dont 4 propositions de l'ASP) et leur présenter leur métier que de personnes en situation de handicap souhaitant venir découvrir les métiers du MAA. Au 14 mai, 1/3 des offres déposées par le MAA avaient intéressé des personnes en situation de handicap, 7 duos ont été formés en 2019 contre 1 en 2018.

Pour l'organisation de la journée, la DICOM s'est rapprochée des ambassadeurs handicap, qui ont assuré l'organisation en lien avec les chargés locaux de communication dans les services, avec une bonne synergie entre eux.

Les premiers retours sont très positifs ; une présentation complète sera faite lors de la prochaine réunion du groupe de travail.

Recrutement des agents en situation de handicap dans le secteur de l'enseignement

Le MAA a recherché des outils mobilisables pour atteindre 15 recrutements sur le programme 143 en 2019. Un contact a été pris le 14 mai avec CHEOPS^a, coordonnateur des 98 CAP Emplois (organismes de placement spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées) afin de les informer sur les attendus des postes au MAA.

La liste des postes vacants à l'issue de la campagne de mobilité a été transmise au niveau national par la DGER à CHEOPS pour transfert aux CAP Emplois.

Un rapprochement de CHEOPS avec Pôle emploi (qui gère 70 % des personnes en situation de handicap alors que CAP Emplois n'en gère que 30%) est prévu.

L'intérêt de publier les postes auprès des CAP Emplois, a également été rappelé dans l'enseignement privé.

CHEOPS n'ayant jamais travaillé avec l'Éducation Nationale, le MAA est pilote sur ce sujet.

Il est également proposé de relayer ces postes restés vacants sur le site internet handicap du MAA .

Naïda Drif, adjointe au sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences, indique que la DGER a sensibilisé les SRFD pour la déclaration des personnes en situation de handicap (RQTH).

Les organisations syndicales témoignent de la difficulté de faire admettre aux agents qu'ils doivent se déclarer, ce qui peut créer des tensions entre collègues, notamment pour le handicap invisible. C'est ainsi qu'une enseignante a peur, si elle se déclare, qu'elle se voit retirer des heures supplémentaires ou qu'elle soit positionnée sur des classes moins intéressantes.

La compétence de ces agents ne doit pas être remise en cause ; une sensibilisation des cadres et des directeurs est essentielle et doit être régulièrement renouvelée.

Naïda Drif indique que chaque année a lieu un séminaire des directeurs et qu'il faut voir si le prochain peut accueillir une séquence sur le handicap.

Christophe Conan précise qu'il sensibilise les nouveaux directeurs au handicap lors de la formation des cadres. Pour toucher tout le monde, il pense qu'il faut changer les mentalités et croit beaucoup à la communication.

Naïda Drif indique que l'étape d'identification de postes avec le SRFD porte sur des agents administratifs puis des enseignants, sur des postes pérennes. Il s'agit de recrutements et pas de reconnaissance des gens en place.

^a) CHEOPS : Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés



Christophe Conan précise que les enseignants doivent être formés à l'ENSFEA^a, contrairement aux autres agents. Les personnes ne sont pas tout de suite recrutées sur des emplois donnant lieu à formation. Pour ouvrir la voie, la piste serait de recruter des agents ayant les capacités d'enseignant pérenne mais pas forcément sur cet emploi au départ.

En ce qui concerne l'aménagement de poste, il s'appuie sur des études des SAMETH^b qui disposent d'ergonomes. Il demande aux organisations syndicales de lui signaler les difficultés sur des cas particuliers.

Projet de plan d'actions HandiCap 2020-2022

Un focus sur les nouveautés proposées dans le plan d'actions 2020-2022 est présenté afin de recueillir les propositions des organisations syndicales de ce groupe de travail:

- nouveaux leviers pour atteindre les objectifs d'emploi de travailleurs handicapés,
- consolidation du principe des ambassadeurs avec recrutement et formation (1 à 2 sessions par an),
- accessibilité des services du MAA avec un standard téléphonique pour personnes sourdes et malentendantes,
- campagnes de communication sur le handicap plus ciblées sur certaines typologies (moins généralistes), notamment sur le handicap invisible.

L'Alliance du Trèfle propose une communication par l'exemple sur des agents en situation de handicap qui travaillent au ministère, en axant la vidéo sur la réussite de l'intégration et la plus-value de ces agents.

Christophe Conan approuve l'idée du témoignage sur Intranet mais déplore que maintenant l'information faite pour la communication interne puisse rapidement être diffusée ailleurs (une personne a regretté que son voisin soit au courant d'un témoignage qui ne devait pas quitter le cadre professionnel). L'écrit est plus facile mais moins marquant que l'interview visuelle. Il propose de faire témoigner les collègues et le chef de service, plutôt que la personne.

- prise en considération des préconisations (à venir) de l'audit AFNOR pour le label Alliance. L'audit est prévu en octobre, dans le même calendrier que le plan handicap 2020-2022.

- participation à un « jeu sérieux - learning game » sur le handicap invisible.

Hervé Lipp, enseignant de l'École de formation des enseignants (ENSFEA) a élaboré cet outil d'apprentissage à distance, au départ pour les élèves, puis les enseignants, et destiné à être élargi aux agents (en commençant par les ambassadeurs).

Les objectifs sont :

- découvrir le handicap invisible : troubles dys-, sphère autistique, visuel (2020) puis psychologique, auditif, aphasique (2021) ;
- accessibilité numérique et compensation de manière ludique ;
- faire changer les mentalités ;

Une demande de 4500€ au titre de la convention MAA/FIPHFP a été réalisée.

L'administration propose aux membres du groupe de travail de participer aux tests.

Le calendrier de préparation du plan triennal 2020-2022 est fixé comme suit :

- début juillet : envoi de la première mouture du plan aux OS et échanges par mail,

^a) ENSFEA : Ecole Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole

^b) SAMETH : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; fusionné avec CAP Emploi

- été : envoi aux services techniques FIPHFP,
- mi -septembre : réunion du groupe de travail,
- fin septembre : envoi du dossier,
- 15 octobre : présentation au CHSCT ministériel,
- à partir de 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 financement du plan, les nouvelles instances FIPHFP se réunissent le 27 mai.

Questions diverses

* Comment les personnes peuvent savoir si le poste ouvert à la mobilité peut être occupé par une personne en situation de handicap ?

Servanne Gilliers précise qu'il ne faut pas flécher les postes, et que si des aménagements sont possibles dans un poste, ils devraient l'être dans un autre.

Christophe Conan pense qu'il ne pas se freiner à l'avance, et surtout ne pas mettre de barrière. Le MAA est prêt à financer des études pour trouver des solutions d'aménagement ; par contre lors de l'échange, il est essentiel de bien préciser les contraintes du poste.

* Proches aidants et aidants familiaux de personnes en situation de handicap

L'Alliance du Trèfle constate que le handicap impacte aussi les agents en tant que proches aidants et aidants familiaux. Elle demande s'il est prévu d'élargir la réflexion sur le handicap aux proches aidants, au titre de ce plan ou d'un plan spécifique.

Marie-Claire Hamon indique que des réflexions sont en cours à la DGAFP, qui devraient aboutir à la fin de l'année. Servanne Gilliers confirme que si quelque chose aboutit à la DGAFP, ce sera mis en place au MAA.

* Tuteur

Christophe Conan indique qu'un tuteur est toujours nommé, mais l'agent en situation de handicap ne le contacte pas obligatoirement.

La note sur le recrutement nécessitera des points nouveaux et l'ajout d'annexes car avec l'expérience sont apparues les questions qui se posent concrètement et les réponses qui peuvent être apportées. Le projet sera présenté au groupe de travail.

* Télétravail

Les organisations syndicales signalent des exemples de demandes de télétravail refusées à des travailleurs handicapés alors même que l'agent disposait d'une prescription médicale.

Servanne Gilliers indique que le sujet est identifié par la DGAFP et que des textes (généraux, pas réservés aux seuls travailleurs handicapés) devraient sortir avec des ajustements sur le télétravail. Elle ajoute qu'un bilan qualitatif du télétravail est en cours au MAA, pour améliorer la situation. Il sera présenté à l'automne. Le sujet sera repris dans la mesure de la qualité de vie au travail (QVT), lors du baromètre social, dont la deuxième mesure est prévue à la fin de l'année.