

	Actions	Indicateurs	Unité	réalisé 2015	réalisé 2016	réalisations 2017	réalisation 2018	Année cible	cible	Observations <i>mise à jour le 15 mai 2019</i>	
Recruter plus d'agents handicapés et accompagner cet accueil	1	Taux d'emploi légal = nb d'agents handicapés et assimilés BOE (tx direct)+ dépenses liées au handicap	%	4,83%	4,83%	5,09%	5,22%	déclaration FIPH année 2023	6,00%	Modification proposée : réalisation 2018 = données déclaration 2019. L'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est une donnée du SIRH (Agorha et prochainement RenoirH). La répartition des 1566 BOE (tableau et graphique) est présentée en bas de page. Nb nouveaux BOE/2017 = 122 BOE et 116 BOE ont quitté le MAA, soit une progression de 6 agents entre 2017 et 2018.	
		Atteindre le taux d'emploi légal de 6%	Nb entier	1505	1481	1560	1566				
	2	Nombre des agents par programme/ taux emploi direct du programme	Nb entier				prog 215: 455/ 5,8% prog 206: 386/ 8,4% ens tech: 577/ 3,8% ens sup: 148/ 5,3%				
	3	Connaître ses agents handicapés suivant les différentes catégories et mode de recrutement	Nb recrutements par concours externes MAA		245	234	318	350			Données 2017 : 194 cat A et 124 cat B Données 2018 : 176 cat A et 174 cat B (augmentation des TSA1)
	4		Nombre minimal de recrutements TH si application ratio 6% appliqués aux concours externes		14,7	14,0	19,1	21			Nb minimum de recrutements TH (cf ligne ci-dessous) à réaliser pour respecter 6% des recrutements externes.
	5		Nb recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation (décret95-979)	Nombre	23	23	12	17	/	/	Recrutements par programme. Pour 2018, objectif de 36 recrutements, réalisé : 17 Ens sup 142 objectif : 4, réalisé : 3 Ens tech 143 objectif : 17, réalisé : 4 DGAL 206 objectif : 4, réalisé : 3 AC / DRAAF objectif : 11 réalisé : 7.
	6		Nb de tuteurs nommés lors du recrutement d'un agent handicapé	Nombre	5	8	9	14			En référence à la note de service 2014-747 du 15 novembre 2014
	7		Tx d'emploi direct agents handicapés et assimilés (=BOE)	%	4,67%	4,73%	5,02%	5,11%	/		
	8		Répartition des emplois BOE par catégorie			Cat A : 35% Cat B : 37% Cat C : 28%	Cat A : 35% Cat B : 39% Cat C : 26%	Cat A : 37% Cat B : 39% Cat C : 24%			Le nombre des agents en situation de handicap de catégorie C continue à diminuer alors que le pourcentage des agents de catégorie A augmente. Pour comparaison, la répartition de l'ensemble des agents du MAA par catégorie est de (réf bilan social 2017: 31059 agts) : Cat A:66%; CatB:24%; Cat C:10%
	9		Nb d'agents en poste au titre des emplois réservés	Nombre	120	100	93	86	/		Diminution régulière du pourcentage d'agents recrutés par la voie des emplois réservés. Les 86 agents représentent un pourcentage de 5,5% de l'ensemble des 1566 BOE. Les nouveaux recrutés ne seront pas comptabilisés dans les BOE.
10	Pourcentage des emplois réservés dans l'effectif des BOE		%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALEUR!	/			
11	Diversifier les embauches dans les 3 niveaux de catégorie de la FP (A, B ou C)		Au moins 20% dans chaque catégorie sur les 3 dernières années	oui/non	oui	oui	oui	presque ...	tous les ans		Entre 2016 et 2018, 52 agents handicapés ont été recrutés dont les 2/3 sont des femmes. Seuls 4 agents de cat A ont été recrutés en 2018, ce qui fait passer le taux de recrutement sur 3 ans à moins de 20% de l'ensemble des recrutements. Catégorie A : 10 recrutements soit 19% Catégorie B : 19 recrutements soit 37% Catégorie C : 23 recrutements soit 44%
12	Proposer une approche plus déconcentrée de la procédure des recrutements d'initiative locale.		Parution d'une note de service. Actualisation régulière si besoin.	oui/non	oui	oui	oui	oui	Autant que de besoin		La note de service 2014-747 du 15 novembre 2014 reste la référence pour le recrutement donnant lieu à titularisation. La rédaction d'une actualisation de cette note est prévue courant 2019.
13	Mettre en place des correspondants handicap locaux	DRAAF agents (enseignement technique)	Nombre de CH locaux	22 + 5	13 + 5	13 + 5	18	/	18	Une boîte institutionnelle pour les correspondants handicap a été créée pour faciliter les échanges (animation ambassadeurs, délégation des crédits, recrutements TH...)	
14		Enseignement supérieur		10	10	10	10	/	2019	Un regroupement sera organisé en 2019.	
15		Ambassadeurs handicap et compétences				32	30	/	non déterminée	Une augmentation progressive du réseau des ambassadeurs handicap et compétences a été actée par le chef du SRH. La prochaine formation de 30 nouveaux ambassadeurs, initialement programmée en 2018 (NdS SG/SRH/SDDPRS/2018-786 du 24/10/2018) a eu lieu le 15 mars 2019 à Paris.	
Favoriser le maintien dans l'emploi des bénéficiaires	16	Informers les agents et les responsables des RH des démarches à entreprendre	oui/non	oui	oui	oui	oui	En continu		Les informations ont migré sur un internet accessible par tous les agents : http://handicap.agriculture.gouv.fr .	
	17	Aider les responsables de service à accueillir les TH	oui/non	oui	oui	oui	oui	/		Deux 4 pages "accueillir un collègue en situation de handicap" et "accueillir un collaborateur en situation de handicap" ont été diffusés en 2018. Ces documents font référence au guide "facilitation de l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap".	
	18	Aménager les postes de travail	Montant des aides techniques et humaines FIPHFP	Montant	515 000 €	408 000 €	334 000 €	360 000	/		La répartition des coûts financiers liées à la compensation du handicap reste d'environ 1/3 pour le ministère et 2/3 pour le FIPHFP.
	19		Montant des aides techniques et humaines MAA	Montant	57 000 €	410 000 €	203 000 €	210 000	/		

	Actions	Indicateurs	Unité	réalisé 2015	réalisé 2016	réalisations 2017	réalisation 2018	Année cible	cible	Observations
de l'obligation d'emploi et des agents pour lesquels un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude a été prononcé	20	Aménager les postes de travail	Montant total MAA+FIPHFP	Montant	572 000 €	818 000 €	537 000 €	570 000	/	L'augmentation du nombre de dossiers traités en 2018 par rapport à 2017 est en partie due au fait que la deuxième année d'une convention porte sur 12 mois alors que 2017 portait sur 10 mois (nov et décembre en 2016 soldés en 2017 mais imputés sur 2016 du fait de la fin de convention). Le coût moyen par dossier a été de 1140 € en 2018 (diminution de 300 euros/ année 2017).
	21		Nb de demandes de prise en charge de dossiers d'accessibilité	Nb dossiers	438	550	367	501	/	
				détail par programme				prog 142: 32 prog 143: 276 prog 206: 21 prog 215: 172		
Mieux connaître la population des travailleurs handicapés	22	Moderniser le recensement des agents handicapés du Ministère	Le recensement des BOE	oui/non	oui	non	non	oui	/	Le portail agent permet à chacun d'accéder à ses données handicap. Nds SG/SRH/SDCAR/2018-454 du 14 juin 2018. Il est prévu que les données agents relatives au handicap du SIRH Agorha soient conservées dans le SIRH renoirH
Amplifier les partenariats avec les entreprises du secteur protégé EA et ESAT	23	Être en capacité d'évaluer l'importance des prestations déléguées au secteur protégé	Nb structures utilisatrices/ équivalent agents handicapés correspondants	Nb/ Nb	58/ 22,55	60/ 32,23	21,62 équivalent agents	17,7 équivalent agents	/	308 067€ / 17 375€ = nb équivalent BOE. A partir de la déclaration annuelle de 2020, le principe de conversion des dépenses en équivalent agents handicapés n'existera plus.
Sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du	24	Travailler à une autre vision du handicap	Mettre en place un plan de communication	oui/non	non	non	oui	oui	Campagne en cours	Une importante campagne de communication a été initiée en 2016, elle se poursuit et se diversifie.
Donner des moyens financiers à la politique du handicap du ministère	25	Contractualiser avec le FIPHFP afin de répondre plus rapidement aux demandes des agents dans les structures.	Convention signée	oui/non	oui	oui	oui	oui	/	La convention 2017-2019 a été signée avec une baisse de 25% par rapport à la précédente convention : 1,2 millions d'euros sur 3 ans alors que les demandes d'aides ne cessent d'augmenter. La prochaine convention 2020-2022 sera présentée en fin d'année 2019 au FIPHFP.
Suivre les actions prévues dans le plan	26	Mettre en place d'un groupe de travail chargé du suivi de la mise en œuvre des actions retenues	Nomination et activation du groupe de travail	oui/non	oui	oui	oui	oui	Ts les ans	En 2016, 2 fois : 13 janvier et 4 novembre En 2017, 3 fois : 2 fois dans le cadre de la préparation du plan handicap 2017-2019 et le 5 décembre (premier bilan de la convention). En 2018, 29 juin (annulation réunion décembre du fait des élections professionnelles)
	27	Créer un plan d'action avec des objectifs à atteindre dans le temps associés à des indicateurs.	Création d'un tableau de bord.	oui/non	oui	oui	oui	oui	Ts les ans	A coupler avec les indicateurs du bilan social ainsi qu'avec les indicateurs demandés par le FIPHFP.

Catégorie et genre	cat A		Total A	cat B		Total B	cat C		Total C	Total général
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		A,B et C
Agent handicapé RQTH	178	216	394	138	212	350	72	202	274	1018
Agent inapte reclassé comité médical FP	4	3	7	10	24	34	6	7	13	54
Allocataire adulte handicapé	4	2	6	2	1	3	2	2	4	13
Ancien militaire pensionné	4		4	4	1	5			0	9
ATI Agent de l'Etat	51	34	85	78	38	116	7	26	33	234
Emploi réservé NON handicapé	5		5	45	11	56	11	14	25	86
Incapacité d'au moins 2/3	2	3	5	1	1	2		1	1	8
Pensionné régime général >10%	27	17	44	18	9	27	2	5	7	78
Titulaire de la carte d'invalidité	18	8	26	10	11	21	6	13	19	66
Total	293	283	576	306	308	614	106	270	376	1566

