



GT Plan d'actions Handi-Cap 2020-2022

7 octobre 2019

Le groupe de travail s'est réuni le 7 octobre 2019 sous la présidence de Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au service des ressources humaines, en présence de Caroline Schechter, Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Christine Klich, Valérie Boyé et Annick Pinard.

Présentation de Caroline Schechter

Caroline Schechter est nommée Haute fonctionnaire en charge du Handicap et de l'inclusion depuis le 21 juin 2019. Ses missions concernent tous les étudiants en formation agricole et les citoyens dans leurs contacts avec le ministère. Elle est chargée d'établir un état des lieux de la prise en compte du handicap dans les politiques du ministère, ainsi que de l'organisation des établissements pour l'accueil du handicap.

Son champ d'action couvre le ministère, les services déconcentrés, les établissements d'enseignements et les opérateurs. Elle s'assure de la prise en compte du handicap dans les textes législatifs et réglementaires. Elle travaille à l'élaboration d'un plan d'action ministériel, avec une coordination interministérielle dans le cadre du comité interministériel du Handicap

Elle intervient en complémentarité avec Christophe Conan, correspondant handicap du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dont les missions concernent les agents du Ministère.

Elle invite à orienter vers elle tout élève en situation de difficulté du fait d'un handicap.

Loi de transformation de la fonction publique (LTFP)

Les effectifs des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) étaient de 1 566 BOE au 1^{er} janvier 2018 (déclaration 2019), soit un taux d'emploi légal de 5,22 % (5,09 % dans la déclaration 2018), avec une forte disparité selon les programmes (7,7% pour le 206 et 3,6% pour le 143).

La loi LTFP (articles 90 à 93) crée un chapitre V au sein de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et précise le Code du Travail (L. 5212-2 et suivants).

Elle entraîne de nombreuses modifications, dès le 1^{er} janvier 2020, notamment dans les modalités de calcul du taux d'emploi et les missions du FIPHFP^a.

^a) Fond d'intervention pour les personnes handicapées dans la fonction publique

Dans ce compte-rendu, nous ne rentrerons pas dans le détail très technique des modifications. Pour plus d'information, vous pouvez consulter le diaporama de la réunion mis en ligne.

La LTFP introduit, à titre expérimental :

- la possibilité de titulariser, après un ou deux ans, des apprentis en situation de handicap,
- Une voie dérogatoire de promotion interne permettant d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement.

Elle précise le droit à la consultation d'un référent handicap et les règles de concours et d'examens adaptées aux agents en situation de handicap.

Elle prévoit la conservation des équipements spécifiques en cas de mobilité. Au MAA, ce n'est, pour l'instant appliqué qu'au sein des établissements et services du MAA. L'objectif est de le généraliser, y compris hors MAA grâce à l'article 92.

Elle généralise les dispositifs de signalement (violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes) et la mise en place obligatoire de plans d'action.

Au MAA, depuis septembre 2019, la cellule de signalement des discriminations a été élargie au harcèlement ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles avec une externalisation partielle permettant l'accès à des psychologues et avocats conseils. Elle est maintenant ouverte aux DDI pour les agents des MAA et une réflexion est en cours pour l'élargir, par convention, aux opérateurs et établissements d'enseignement. Le fonctionnement détaillé de cette cellule est précisé sur l'intranet du MAA.

A noter qu'en 2018, la moitié des signalements auprès de cette cellule concernait le handicap.

Rapprochement Pôle Emploi et Cap Emploi

L'objectif de ce rapprochement est de proposer un lieu unique d'accueil pour les personnes en situation de handicap. Des travaux ont commencé, dès l'été 2018 entre Pôle Emploi et CHEOPS^a, tête de réseau des Cap Emploi. L'accueil se ferait à Pôle Emploi avec la présence de spécialistes de Cap Emploi plusieurs jours par semaine.

Ce dispositif va être expérimenté sur une dizaine de territoires pilotes, avec une généralisation prévue en 2021 à l'échelle des départements.

Afin de tester le dispositif avec la prise en compte des spécificités du ministère et l'accompagnement du Handicap, le MAA a pris contact avec Pôle Emploi, au terme du cycle de mobilité de la DGER et du 215 pour proposer les postes restés vacants.

DUO DAY 2019

Le DUO DAY est une journée de partage d'expérience, sous l'égide du Secrétariat d'État en charge des personnes handicapées.

^a) Conseil National Handicap et Emploi des organismes de placement spécialisés



38 structures du MAA ont participé à l'opération le 16 mai (DRAAF, DDI, Enseignement technique et supérieur). Sur 84 offres d'accueil proposées par les structures, 43 DUO DAYS ont été concrétisés.

Pour 2020, le MAA souhaite continuer avec la volonté de faire le point sur des métiers un peu spécifiques à l'agriculture, en ayant une attention sur la rédaction des fiches pour les rendre plus attractives.

Bien que le but direct de l'opération ne soit pas le recrutement, la personne en situation de handicap accueillie, étant connue des services, pourrait être recontactée en cas de poste vacant.

Pour développer le recrutement de personnes en situation de handicap dans l'enseignement, le ministère rencontre des difficultés pour faire connaître les spécificités de l'enseignement agricole. Les établissements d'enseignement privé sont volontaires pour travailler avec le MAA mais ont généralement une méconnaissance des aides possibles (sur 4 500 enseignants dans l'enseignement Privé sous contrat, 57 sont handicapés).

Les organisations syndicales indiquent que les formations des managers, notamment de proximité, et directeurs d'EPL est essentielle.

Christophe Conan reconnaît que c'est un axe à améliorer. Dans le cadre de l'obtention de la double labellisation, un plan de formation sur la diversité est programmé ; il inclut les directions des 174 EPL dès cet automne. Pour les managers de proximité, l'accent est mis sur les encadrants intermédiaires et leur formation est rendue obligatoire.

Lors des formations des directeurs ou managers, Christophe Conan préconise de faire un état des lieux et une étude poste avec le SAMETH^a.

L'Alliance du Trèfle donne l'exemple d'une journée de présentation du handicap par simulation (fauteuil roulant, bandeau sur œil, surdité...), organisée à FranceAgriMer. Elle concernait tous les agents. La journée a été considérée comme très instructive et a permis à tous de mieux prendre conscience des situations de handicap.

Une vigilance est nécessaire pour le programme 206 qui présente un bon taux d'emploi de BOE mais masque en réalité le fait que les conditions d'emploi difficiles (notamment en abattoir) créent du handicap.

L'administration précise toutefois, que grâce à la communication, ces agents se déclarent et peuvent être accompagnés et que la DGAL recrute également des personnes handicapées.

Projet de plan d'actions HandiCap 2020-2022

La présentation au Comité national FIFPHFP a été reportée fin mars 2020 (après le passage en février devant la commission d'engagement et la commission des interventions du FIFPHFP).

Les projets de plan Handi-Cap et de convention vont être transmis aux organisations syndicales et un nouveau groupe de travail est programmé en février après passage en CHSCTM.

Dans son plan, le MAA prévoit de préserver les actions actuelles du pôle handicap du BASS (compensation du handicap, transferts financiers, communication, suivi des recrutements en situation de handicap ...) et, pour les axes de progrès, de répondre aux évolutions réglementaires, aux demandes du FIFPHFP ainsi qu'aux demandes des partenaires sociaux.

^a) Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Dans le cadre du conventionnement, le FIPHFP demande aux employeurs publics de :

- Participer financièrement au plan d'actions ;
- Pérenniser au moins 50% des apprentis handicapés accueillis ;
- Prévoir au moins 6% de travailleurs handicapés dans les recrutements projetés ;
- Mettre en place des indicateurs en relation avec le suivi de la population BOE ;
- Améliorer le taux d'emploi direct, notamment par le recrutement ;
- Favoriser les emplois dans le cadre du service civique.

Nouvelles actions prévues au plan Handi-cap :

Le MAA a prévu d'engager les nouvelles actions suivantes dans le cadre du plan Handi-cap :

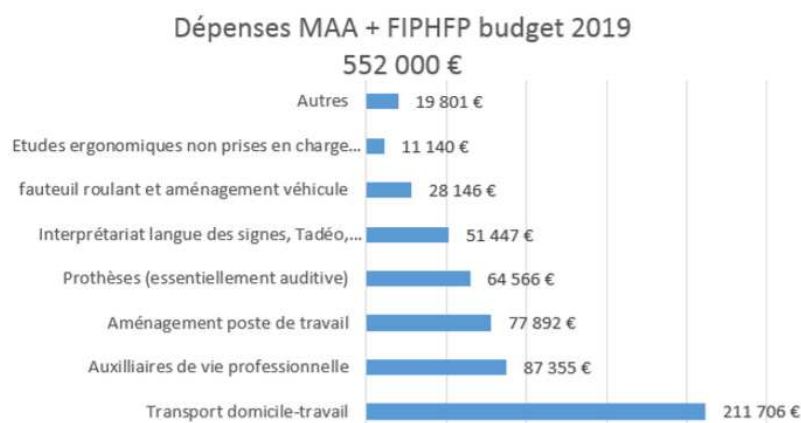
- Accessibilité des services du MAA avec un standard téléphonique pour les personnes sourdes et malentendantes (TADEO : l'application fait le lien avec un interprète en langue des signes) ;
- Campagnes de communication davantage ciblées sur certaines typologies de handicap, dont le handicap invisible, avec notamment l'aide d'un serious game (projet ENSFEA) ;
- Consolidation des ambassadeurs handicap (agents relais formés pour une écoute attentive et une orientation des agents) et travail en réseau ;
- Respect des préconisations de l'audit AFNOR dans le cadre de la double labellisation égalité et la diversité.

Figureront également dans le plan Handi-cap, la cellule de signalement et la conservation des équipements en cas de mutation.

Budget

La répartition des dépenses au titre de la convention 2020-2022 est d'un tiers pour le MAA et de deux tiers (1 million €) pour le FIPHFP. Le pourcentage de contribution du MAA par rapport au FIPHFP est passé de 33% en 2014 à 52% pour ce plan.

Les dépenses totales 2019 sont prévues à hauteur de 552 000€.



Les dépenses relatives au transport domicile travail reste le poste le plus important (38%) malgré les économies déjà réalisées.

Le comparatif entre les plans 2017-2019 et 2020-2022 montre des évolutions pour :

- l'accessibilité au lieu de travail qui passe de 20 000€ à 40 000€, mais reste difficile à estimer ;
- le maintien dans l'emploi (de 1,547M€ à 1,354M€) ; la différence étant liée au coût sur 2017/2019 de l'interprétariat en langues des signes pour la formation (1 an) de 2 techniciens à l'INFOMA ;
- La communication : le développement de la communication en interne permet plus d'actions à moindre coût.

Indicateurs obligatoires et optionnels

Le MAA fait le choix de retenir tous les indicateurs proposés par le FIPHFP, y compris les optionnels car il trouve ces suivis intéressants. Le lien sera fait avec le bilan social mais des difficultés liées à la bascule sur RenoIRH l'empêchent actuellement.

Recrutement des BOE

Le plan prévoit un objectif de 32 recrutements annuels (dont les apprentis).

Pour 2019, le MAA espère 20 à 28 recrutements du fait de la mise en place de nouvelles pratiques. Le recrutement 2020 devrait être plus simple.

Pour atteindre l'objectif dans l'enseignement agricole, les postes des agents contractuels restés vacants au terme de la campagne de mobilité DGER sont recensés et transmis à CHEOPS^a, coordinateur des 98 Cap Emploi, et Pôle Emploi.

L'administration s'engage à ajouter aux indicateurs le suivi du nombre d'apprentissage ayant conduit à une titularisation.

Questions diverses

Concernant les jours de carence, les travailleurs handicapés ne bénéficient pas d'un dispositif similaire aux agents reconnus en ALD^b (un jour de carence pris une seule fois pendant les 5 ans de l'ALD).

Christophe Conan a écrit à la DGAFP qui a répondu que les règles actuelles ne changeraient pas.

a) Conseil National Handicap et Emploi des organismes de placement spécialisés

b) Affection longue durée