



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

**Groupe de travail**  
**Suivi du plan « Handi-Cap » du MAA**  
en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi  
des agents en situation de handicap ou d'inaptitude

*Diaporama présenté en  
réunion du 7 octobre 2019*

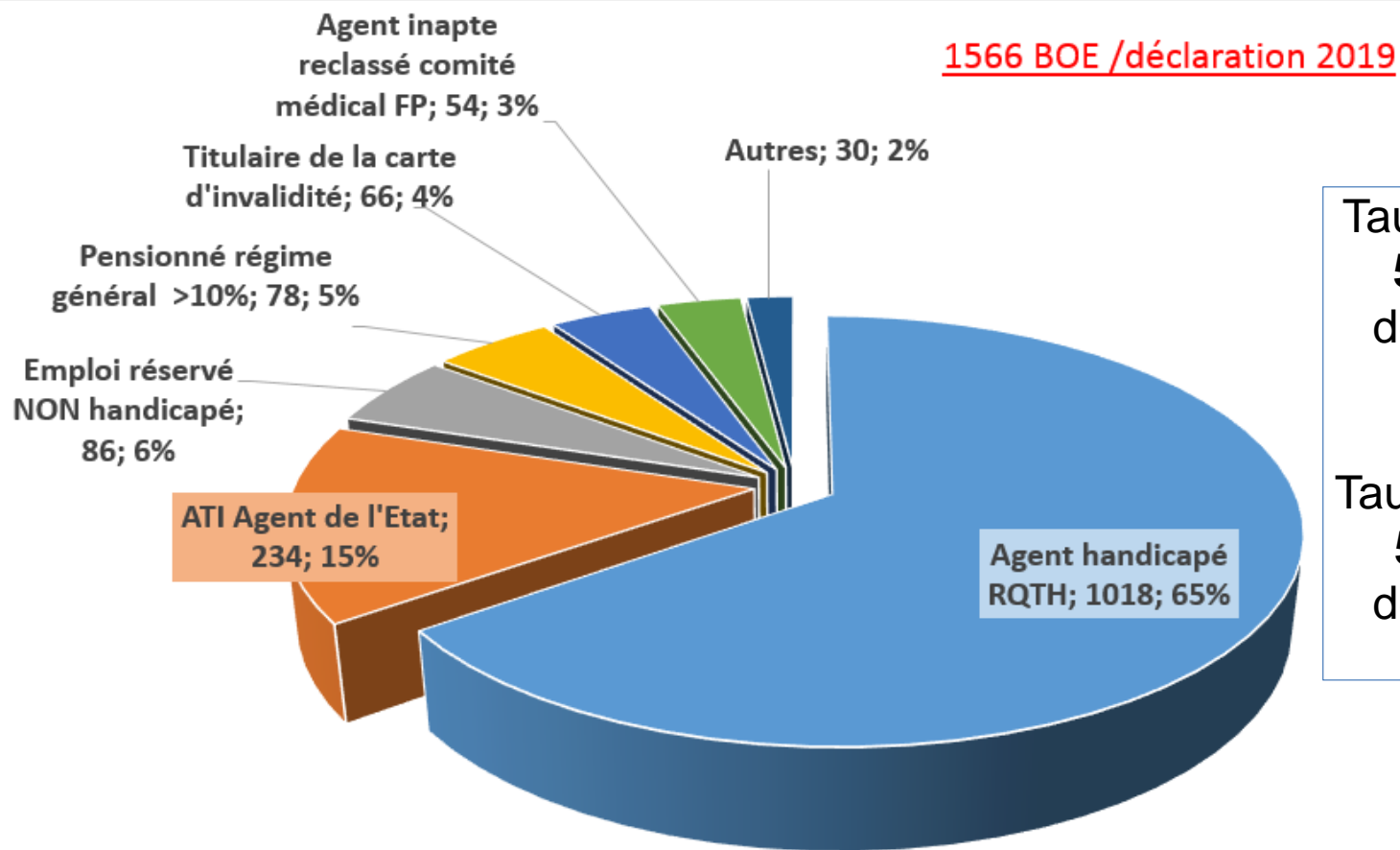
# Situation de handicap Fiez-vous aux compétences !



## Ordre du jour :

- I. Rappel du contexte – quelques données chiffrées
- II. Présentation de madame Caroline Schechter – Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion,
- III. Loi de transformation de la fonction publique et handicap : articles 80, 90 à 93
- IV. Travaux de rapprochement entre les opérateurs Pôle emploi et Cap emploi : lancement de territoires pilote
- V. DuoDay 2019 : les données définitives,
- VI. Le projet de plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 associé à la convention MAA/FIPHFP (9 points).

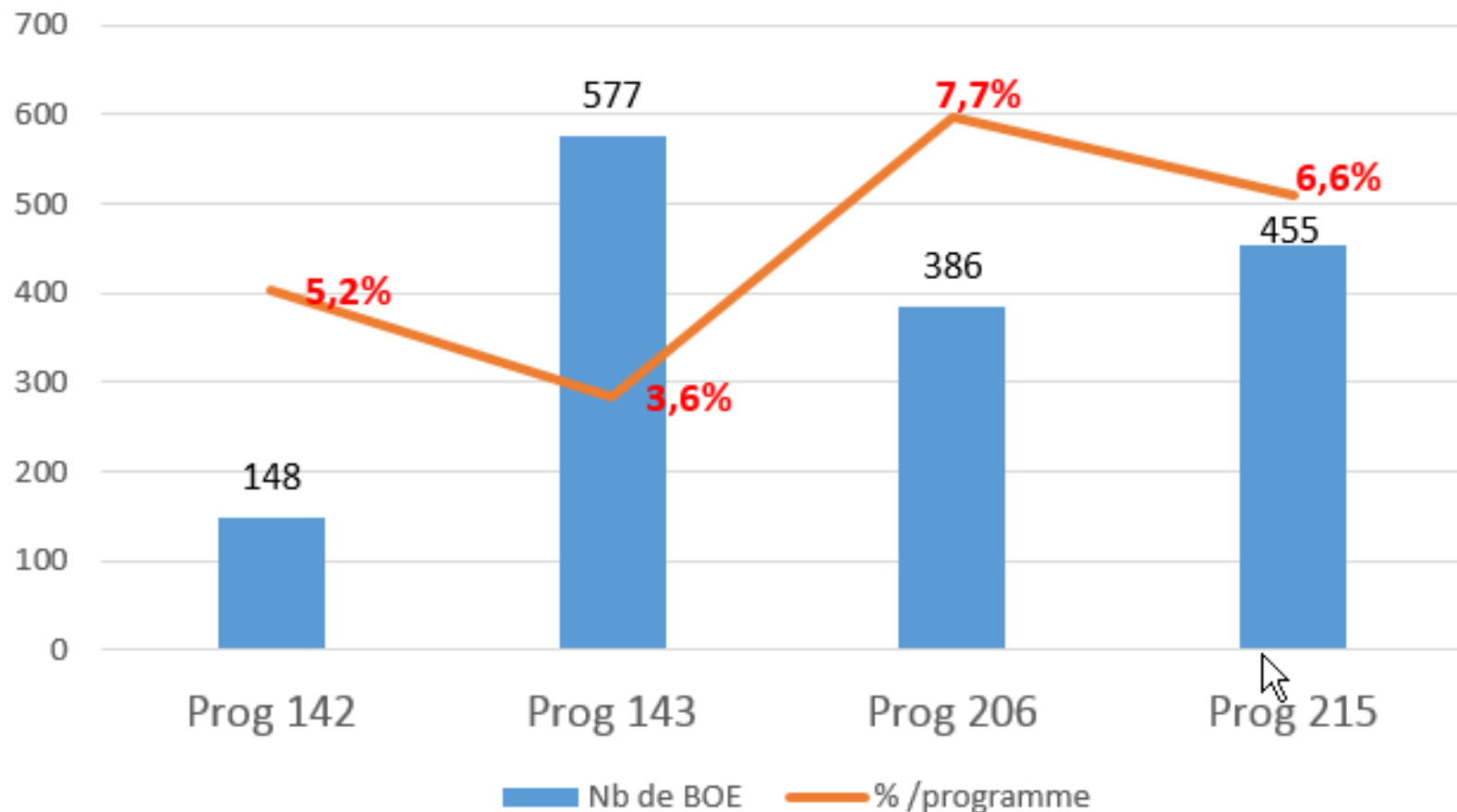
# I/ Effectif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au 1<sup>er</sup> janvier 2018 – déclaration OETH / FIPHFP 2019



Taux d'emploi légal :  
**5,22 %** (5,09 %  
déclaration 2018)

Taux d'emploi direct :  
**5,11 %** (5,02 %  
déclaration 2018)

I/ Taux d'emploi direct (nombre et pourcentage)  
des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par programme



-

II/ Madame Caroline Schechter  
Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion (HFHI)

Lettre de mission du Ministre du 21 juin 2019 :

- Coordonner les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière de prise en compte du handicap dans l'ensemble des politiques relevant du ministère.
- Elaborer un plan d'action ministériel (avec indicateurs et cibles) permettant le suivi des mesures
- Coordonner, au sein du ministère, la préparation et le suivi des décisions des comités interministériels du handicap (CIH).
- Garantir la prise en compte de la question du handicap dans la préparation des textes législatifs et réglementaires portés par le MAA.

III/ Loi de transformation de la fonction publique  
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

Articles 90 à 93 de la **loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP)** = création d'un chapitre V au sein de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors), articles 33 à 40.

Ces dispositions spécifiques à la fonction publique s'articulent et précisent celles du code du travail (L. 5212-2 et suivants CT).

**Entrée en vigueur de ces dispositions :**

-au 1<sup>er</sup> janvier 2020

-pour certaines dispositions particulières: à compter de la publication des dispositions réglementaires d'application (décrets en Conseil d'Etat), prévues pour février 2020.

III/ Loi de transformation de la fonction publique  
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

1.Principales dispositions de l'article 90 LTFP:

**Déclaration et contribution annuelle au FIPHFP (article 38 Loi le Pors) :**

-modalités de calcul de la contribution annuelle, nombre d'unités manquantes, types de dépenses qu'il est possible de déduire de la contribution (celles du L5212-10-1 du CT et des dépenses supportées par l'employeur public)

NB: les conditions dans lesquelles certaines dépenses peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par le décret n°2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n°2006-501 relatif au FIPHFP (projet de décret présenté GT 21 mai 2019)

III/ Loi de transformation de la fonction publique  
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

**-Modalités de calcul du taux d'emploi (article 34 loi Le Pors)**

Taux d'emploi (L.5212-2 CT) = 6% de l'effectif total des salariés

Dans la fonctionne publique = ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

**-Missions et fonctionnement du FIPHFP (article 35 loi Le PorS)**

**2. Une expérimentation prévue par l'article 91 LTFP:**

Possibilité de titulariser, à titre expérimental et pour une durée de 5 ans, les apprentis en situation de handicap



III/ Loi de transformation de la fonction publique  
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

3. Précisions apportées aux lois n°83-634, 84-16, 84-53 par l'article 92 LTFP

- Droit à la consultation d'un référent handicap
- Règles de concours et d'examens adaptées aux agents en situation de handicap
- (...)

4. Expérimentation d'un cas de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés (art. 93)

Dérogation temporaire à l'article 13 bis de la loi Le Pors (2020-2025) : crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion interne leur permettant ainsi d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics dont la durée sera fixée par décret en Conseil d'Etat.

III/ Loi de transformation de la fonction publique  
Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – article 80 LTFP

Au MAA, depuis le 9 septembre 2019 : pérennisation de la cellule anti-discrimination, élargie au harcèlement ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles.  
Externalisation partielle à des psychologues et avocats conseils.

Pour mémoire, le bilan de l'expérimentation de la cellule en 2018 a fait ressortir qu'environ la moitié des signalements ont concerné un handicap.

## IV. Travaux de rapprochement entre les opérateurs Pôle emploi et Cap emploi : lancement de territoires pilote

- **Rappel du contexte** : à l'issue du Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 25 octobre 2018, vœu de une simplification du fonctionnement du service public de l'emploi « *à travers une coordination renforcée et un rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi au sein du service public de l'emploi* ».
- Été 2018 : travaux PE- Chéops, le réseau des Cap emploi, visant à préparer leur rapprochement
- **Objectif** : une meilleure articulation des ODS Pôle emploi et Cap emploi sur le champ du handicap ainsi qu'une coordination renforcée

## IV.Travaux de rapprochement entre les opérateurs Pôle emploi et Cap emploi : lancement de territoires pilote

- **Conclusion des travaux :**
- proposition / un « lieu unique d'accueil » pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap ; répondrait le mieux aux attentes des bénéficiaires du service public de l'emploi - personnes handicapées et employeurs publics et privés.
- instaurer un lieu unique d'accueil pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, par la présence de conseillers Cap emploi plusieurs jours par semaine dans les agences Pôle emploi
- **Mode opératoire proposé:** premières étapes du diagnostic du demandeur d'emploi – inscription et convocation aux actions de diagnostic réalisées par PE, dans un cadre commun à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les conseillers PE en lien avec les demandeurs d'emploi, bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi, pourront solliciter l'expertise d'un conseiller de Cap emploi. À l'issue de ce diagnostic complémentaire, les conseillers des deux réseaux formuleront une proposition de suivi réalisée soit par un conseiller de Pôle emploi, soit par un conseiller de Cap emploi, qui sera ainsi désigné comme conseiller référent du demandeur d'emploi.

## IV. Travaux de rapprochement entre les opérateurs Pôle emploi et Cap emploi : lancement de territoires pilote

- **Expérimentation sur des territoires pilotes** : afin d'expérimenter la mise en place de lieux uniques d'accueil entre Pôle emploi et Cap emploi dans le champ de l'accompagnement vers l'emploi, une dizaine de territoires pilotes répartis sur l'ensemble du territoire seront désignés à l'automne 2019, pour une mise en œuvre progressive début 2020 et une généralisation du dispositif à l'ensemble des départements à compter de 2021.
- Des réflexions sont également en cours afin de mieux diffuser la connaissance, après des conseillers de Pôle emploi et des usagers du service public de l'emploi, des aides et prestations spécialisées de l'Agefiph et du FIPHFP et de simplifier leur prescription par les conseillers du service public de l'emploi.

## V/ Duoday du 16 mai 2019 : bilan définitif

- Sous l'égide du Secrétariat d'État en charge des personnes handicapées = journée de partage d'expériences dite « Duoday ».
- **38** = Nombre de structures du MAA ayant participé à l'opération (DRAAF, DDI, Enseignement technique et supérieur)
- **84** = Nombre d'offres proposées par les structures pour accueillir une PSH
- **43** = Nombre de DuoDay concrétisés (PSH intéressées pour découvrir un métier du MAA)

*Le premier bilan (GT du 21 mai 2019) faisait état de seulement 24 propositions d'offres et 7 Duos finalisés, soit 1/3 de concrétisation.*

*Bilan définitif plus encourageant avec **un taux de concrétisation de 50%***

Objectif 2020 : continuer

## VI/ Le projet de plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 associé à la convention MAA/FIPHFP.

1. Planning d'élaboration de la convention MAA/FIPHFP 2020-2022 au Comité national (CN) de mars 2020 ;
2. Forme, fond et contenu du Plan Handi-Cap et de la convention MAA/FIPHFP ;
3. Les points d'attention du FIPHFP au titre de la convention 2020-2022
4. Rappel des nouveautés à intégrer dans le plan Handi-Cap (validées lors du GT du 21 mai 2019) ;
5. Les obligations issues de la loi de transformation de la FP ;
6. Bilan financier provisoire, base du projet de la convention financière 2020-2022 ;
7. Les indicateurs de suivi de la convention MAA/FIPHFP demandés par le FIPHFP ;
8. Les recrutements des PSH par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation –bilan et objectifs ;
9. Le service civique.

VI. 1 / Planning d'élaboration de la convention  
MAA/FIPHFP 2020-2022 au Comité national (CN) de mars 2020

- **7 octobre 2019** : Présentation des lignes directrices du projet de plan Handi-Cap et de la convention MAA/FIPHFP au GT suivi du plan Handi-Cap;
- **Fin octobre 2019** : Envoi du projet de plan Handi-Cap et de la convention MAA/FIPHFP aux membres du GT suivi du plan Handi-Cap et aux membres du CHSCT ministériel
- **Novembre 2019** : présentation « **pour avis** » du projet au CHSCT ministériel du MAA;
- **Janvier 2020** : Présentation du projet finalisé au GT suivi du plan Handi-Cap avant transmission au FIPHFP – réunion au cours de laquelle sera présentée le bilan provisoire 2019;
- **Février 2020** : Passage devant la commission d'engagement puis de la commission des interventions du FIPHFP;
- **(12?) Mars 2020**: Décision des membres du Comité national FIPHFP suite présentation et échanges avec le représentant du MAA.



## VI. 2 / Projet de plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 et convention MAA/ FIPHFP.

- Le projet de plan Handi-Cap et la convention MAA/FIPHFP doivent être validés par le chef du SRH avant d'être soumis pour avis au CHSCT Ministériel.
- Sur la forme : Le plan Handi-Cap conserve la présentation des précédentes années. Pour la convention, respect des consignes imposées par la FIPHFP (annexes).
- Sur le fond : Conservation des actions qui font le quotidien du pôle handicap du BASS (étude des dossiers individuels ou collectifs liés à la compensation du handicap, transferts financiers, communication, centralisation et suivi des recrutements en situation de handicap ...)
- Des axes de progrès répondant aux évolutions réglementaires (application partielle dès 2020), aux demandes du partenaire FIPHFP liées à la convention ainsi qu'aux demandes des partenaires sociaux.

## VI,2 / Contenu du projet de convention Plan Handi-Cap et annexes demandés par le FIPHFP

Le plan handicap et la convention MAA/FIPHFP sont à transmettre au moins 2 mois avant le passage devant les comités. Il doit contenir :

- projet avec une partie bilan de la convention précédente ;
- 7 fiches actions maximum reprenant les axes du plan d'actions ;
- Le tableau des effectifs;
- Le tableau plan d'actions en distinguant les montants demandés au FIPHFP des montants financés par l'employeur hors masse salariale ;
- Le fichier Indicateurs ;
- La fiche d'identification du ministère sous Word, à insérer au début du projet rédigé ;
- Le bilan final ou une projection de celui-ci, montant consommé/montant prévu, recrutements effectués/recrutements prévus.

## VI.3 / Les points d'attention du FIPHFP au titre de la convention 2020-2022

Le FIPHFP attire plus particulièrement l'attention des employeurs publics souhaitant conventionner sur les points suivants :

- 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 (3 à 4 optionnels sont à choisir) ;
- Améliorer le taux d'emploi direct, notamment par le recrutement ;
- Favoriser les emplois dans le cadre du service civique.

## VI.4 / Rappel des nouveautés proposées lors de la réunion du 21 mai 2019 -Plan d'actions HandiCap 2020-2022 et convention MAA/FIPHFP.

- **Accessibilité des services du MAA** avec un standard téléphonique pour les personnes sourdes et malentendantes,
- **Campagnes de communication** sur le handicap davantage ciblées sur certaines typologies de handicap (le handicap invisible) - participation à un « jeu sérieux -learning game » sur le handicap invisible (projet ENSFEA),
- Prise en considération des **préconisations (à venir) de l'audit AFNOR** réalisé dans le cadre de l'obtention de la double labellisation égalité et la diversité.

## VI.4 / Rappel des nouveautés proposées lors de la réunion du 21 mai 2019 -Plan d'actions HandiCap 2020-2022 et convention MAA/FIPHFP.

- **Ambassadeurs handicap et compétences** : consolidation du principe de leur présence dans tous services et établissements d'enseignement du MAA avec un recrutement et formation de 1 à 2 sessions par an (prise de fonction),

**Lien éventuel avec l'article 92 LTFP** « II. - Tout agent a le droit de consulter un **réfèrent handicap**, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

*L'employeur veille à ce que le réfèrent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.*

*La fonction de réfèrent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics. [..] »*

## VI.5 / Plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 et convention MAA/FIPHFP. Prise en compte des nouvelles obligations

- **Conservation des équipements spécifiques en cas de mobilité**

**Article 92 LTFP\_** « III. - *Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées **permettant aux agents** mentionnés au I du présent article **de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.***

- Pratiques déjà en place lors des mutations des agents au sein des établissements et services du MAA (sauf le coût du transport est supérieur au coût d'achat).
- Non appliqué lors des mutations hors MAA

## VI.5 / Plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 et convention MAA/FIPHFP. Prise en compte des nouvelles obligations

- **Cellule discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles**

**Article 80 LTFP/ article 6 quater A. loi Le Pors (Février 2020)** « -Les administrations[...] mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

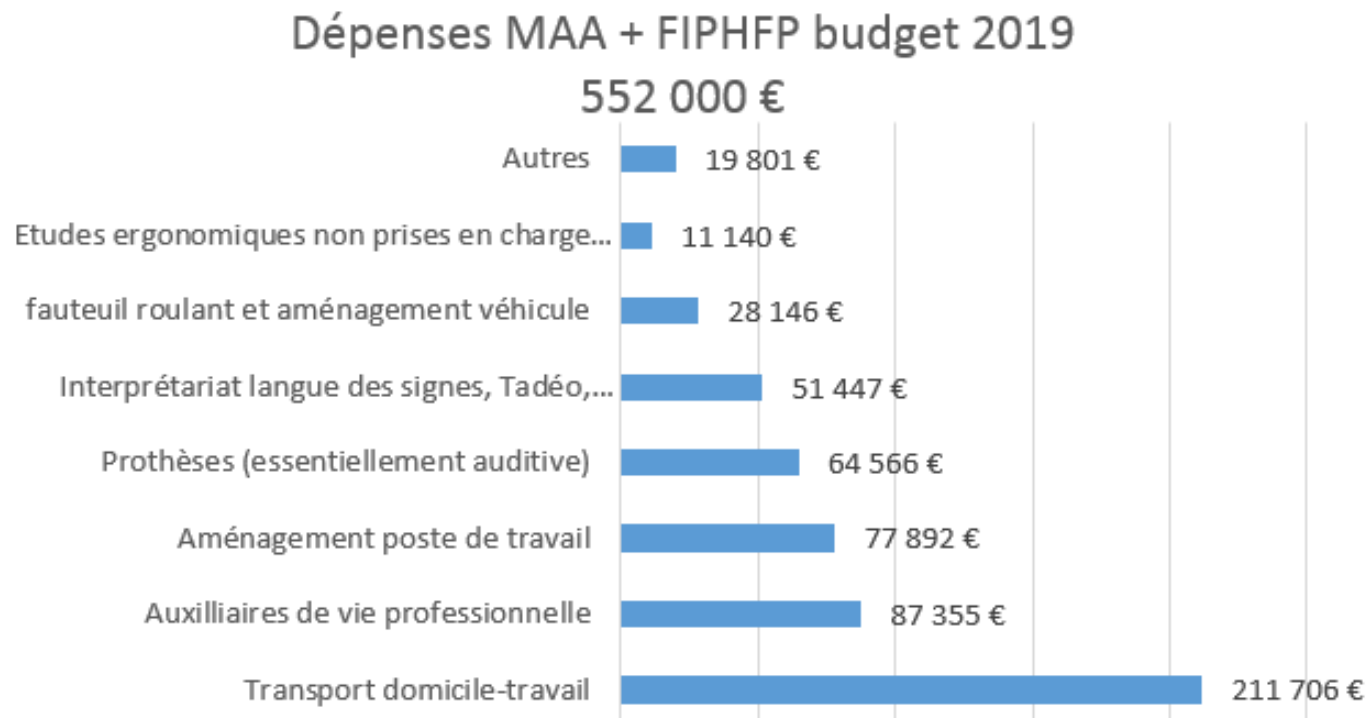
*Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.[...] ».*

- Au MAA, depuis le 9 septembre 2019 : pérennisation de la cellule anti-discrimination, élargie au harcèlement ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles.

Externalisation partielle à des psychologues et avocats conseils.

## VI.6 / Bilan « provisoire » des dépenses 2019 »

Les crédits de paiement de l'année 2019 (engagements de nov 2018 à oct 2019)



La prestation transport domicile travail reste le domaine de dépense le plus important. Il représente 38% des dépenses totales.



VI.6 / « Répartition prévisible des dépenses 2020-2022  
en comparaison avec le bilan provisoire 2017-2019 »

<b>Axes conventions</b>	<b>Total MAA+FIPHFP 2017-2019</b>	<b>Total Projet MAA+FIPHFP 2020-2022</b>
Axe 1 : Projet et politique handicap	39 900 €	40 000 €
Axe 2 : Gouvernance et organisation	17 191 €	0 €
Axe 3 : Accessibilité	20 000 €	40 000 €
Axe 4 : Recrutement	60 575 €	61 000 €
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	1 546 765 €	1 354 000 €
Axe 6 : Communication	30 126 €	25 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 714 558 €</b>	<b>1 520 000 €</b>

Diminution de 193 000 euros sur l'axe maintien dans l'emploi par rapport au bilan prévisible de la précédente convention.

Cette réduction correspond aux dépenses d'interprétariat en langue des signes qui sont nécessaires pour la formation (1 an) de 2 techniciens à l'école de l'INFOMA (recrutés au titre du concours externe).

## VI.6 « Répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP pour la convention 2020-2022 »

<b>Axes conventions</b>	<b>Montant FIPHFP conv 2020-2022</b>	<b>Montant MAA conv 2020-2022</b>
Axe 1 : Projet et politique handicap	20 000 €	20 000 €
Axe 3 : Accessibilité	20 000 €	20 000 €
Axe 4 : Recrutement	25 000 €	36 000 €
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	915 000 €	439 000 €
Axe 6 : Communication	20 000 €	5 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 000 000 €</b>	<b>520 000 €</b>

La répartition des dépenses au titre de la convention 2020-2022 sont de

- **1/3 pour le MAA**
- **et 2/3 pour le FIPHFP**

## VI.6 / Evolution des contributions MAA et FIPHFP au cours des différentes conventions

<i>Evolution des contributions financières du MAA et du FIPHFP depuis mai 2011</i>	Convention 18 mois mai 2011- déc 2013	Convention 3ans 2014-2016	Convention 3ans 2017-2019	Convention 3ans 2020-2022
Montant dépenses FIPHFP sur la durée de la convention	873 000 €	1 600 000 €	1 200 000 €	1 000 000 €
Montant dépenses MAA sur la durée convention	107 000 €	528 000 €	514 557 €	520 000 €
Montant <b>annuel moyen</b> financé par le <b>FIPHFP</b>	523 800 €	533 333 €	400 000 €	333 333 €
<b>% participation du Ministère/FIPHFP</b>	<b>12%</b>	<b>33%</b>	<b>43%</b>	<b>52%</b>

## VI.7 / Annexe de la convention FIPHFP / les indicateurs obligatoires « O » et 3 ou 4 indicateurs optionnels « Op » (1/3)

Objectif : être en capacité de renseigner l'ensemble des indicateurs, y compris les facultatifs en fonction du développement opérationnel du SIRH RenoIRH

THEME	AXE STRATEGIQUE FIPHFP	Indicateurs retenus	Caractère obligatoire ou optionnel de l'indicateur	Indicateur retenu (Oui/Non)
APPRENTISSAGE	RENFORCER L'APPRENTISSAGE	Nbre d'apprentis BOE présent au 1er janvier/ Nbre d'apprentis totaux au 1er janvier	O	Oui
INSERTION / RECRUTEMENT	ENCOURAGER LES RECRUTEMENTS	Nbre de BOE recrutés / Nbre de recrutements totaux	O	Oui
		Nbre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nbre d'apprentis BOE	O	Oui
		Nbre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nbre de recrutements totaux sur contrats pérennes	Op	
		Age des BOE	O	Oui
		Genre des BOE	O	Oui
		Catégorie de recrutement des BOE	O	Oui
		Taux de BOE recrutés / Taux d'emploi légal	O	Oui
		Evolution du taux d'emploi BOE	O	Oui

V.7 / Annexe de la convention FIPHFP / les indicateurs obligatoires « O »  
 et 3 ou 4 indicateurs optionnels « Op » (2/3)

<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	<i>FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</i>			
		Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Op	
		Nbre d'agents reclassés	Op	
		+		
<b>INSERTION versus MAINTIEN</b>		Nbre de BOE recrutés / nbre de BOE total	O	Oui
<b>FORMATION</b>	<i>RENDRE LA FORMATION ACCESSIBLE</i>	nbre moyen de jours formation effectif BOE / nbre moyen de jours formation effectif total	Op	
	<i>SENSIBILISATION</i>	Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : Nbre de sessions prévues / Nbre de sessions réalisées		

Module formation RenoIRH  
 prévu en automne 2020

VI/ Annexe de la convention FIPHFP / les indicateurs obligatoires « O »  
 et 3 ou 4 indicateurs optionnels « Op » (3/3)

ACCESSIBILITE (yc numérique)	POURSUIVRE LE DEVELOPPEMENT DE L'ACCESSIBILITE	Nbre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA)	O	Oui
DISCRIMINATION	PARTICIPER A LA CONSTRUCTION D'UNE SOCIETE INCLUSIVE	Suivi des promotions : Nbre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux / Evolution comparative du nombre de BOE passant de C en B et B en A/ effectif total	Op	
		Suivi des mobilités : Nbre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux.	O	Oui
		Suivi des mises en retraite pour invalidité : Nbre de mises à la retraite d'agents pour invalidité.	O	Oui

## VI.8 / Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : outils mobilisables pour faciliter le recrutement de TH dans l'enseignement agricole et atteindre les cibles annuelles

### Postes des agents administratifs/techniques et enseignants contractuels :

Recensement et transmission des postes restés vacants au terme de la campagne de mobilité DGER à nos partenaires :

- **CHEOPS, coordinateur des 98 cap emplois, le 14 mai 2019**
- **Pôle Emploi coordination nationale**

Directives données par les SRFD aux chefs d'établissements.

Dispositif et nouvelles pratiques dont la mise en œuvre a nécessité plusieurs réunions. Le recrutement 2020 devrait être plus simple.

V.8 / « Les recrutements 2019 de personnes en situation de handicap »  
Situation fin septembre 2019

Objectif MAA 2019 : 32 recrutements

**Réalisés et accord Rprog : 28 postes**

Programme	Objectifs	Accord Rprog	Réalisés / en cours	Ecart
Prog 142	3	2	2	<b>1</b>
Prog 143	15	9	4	<b>-2</b>
Prog 206	2	1	2	<b>1</b>
Prog 215	12	7	1	<b>-4</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>-4</b>



## VI.8 / « Les recrutements pour la période 2020-2022 »

Constat de la convention 2017-2019 : **moins de 20 recrutements annuels effectifs**

Année	Recrutement engagements convention FIPHFP	Recrutement Programmation MAA (courrier de la SG)	Recrutement Réalisé
2017	25	25	12
2018	28	36	17
2019	31	32	en cours entre 20 et 28
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>Entre 49 et 57</b>

**Objectif 2020-2022 : 32 recrutements annuels** (dont les apprentis) de personnes en situation de handicap.

Total prévu sur la durée de la convention triennale : **96 recrutements**

Merci  
de votre attention