



# GT Plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022

28 janvier 2020

Le groupe de travail portant sur le plan Handi-Cap s'est réuni le 28 janvier 2020 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 d'Yves Coche, un des deux IGAPS référents nationaux pour le handicap avec Béatrice Rolland.

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

En propos liminaires, plusieurs organisations syndicales regrettent le défaut de prise en compte du handicap dans les établissements d'enseignement agricole technique et signalent des cas de discrimination vis à vis de personnes en situation de handicap.

## Premiers éléments du bilan de l'année 2019

Christophe Conan, correspondant handicap ministériel, présente les premiers éléments du bilan 2019 (voir le diaporama):

### Bilan des dépenses

Les demandes de financement ont baissé de 10 % par rapport à 2018 à la même date (comparaison à fin novembre), bien que le bureau des actions sanitaires et sociales (BASS) réponde toujours à toutes les demandes.

La vision complète de l'année 2019, telle qu'elle sera transmise au FIPHFP, sera présentée au prochain groupe de travail.

Le coût du transport domicile-travail n'évolue pas mais représente 39 % des dépenses totales (197 242€ pour 24 personnes, soit environ 8300€ par an et par personne).

Le MAA encourage des solutions moins onéreuses : développement du co-voiturage, utilisation de transports en commun ...

Le coût des auxiliaires de vie professionnelle représente 81 523€.

L'interprétariat en langue des signes et la plate-forme Tadéo ont coûté 68 175€.

*L'Alliance du Trèfle demande des précisions sur le coût de Tadéo (tarif forfaitaire ou coût à la prestation ?).*

Christophe Conan précise que le marché interministériel prévoit un coût forfaitaire (8 000€ par personne) mais qu'il est possible de s'en extraire pour des besoins ponctuels.

Les frais d'aménagement de l'environnement de travail sont de 56 176€.

Il y a moins de financement par le pôle handicap du télétravail pour les personnes en situation de handicap car le financement est assuré par l'administration, dans le cadre général du télétravail.



Les organisations syndicales regrettent que le télétravail ne se développe pas dans les établissements d'enseignement agricole.

Servane Gilliers-Van Reysel indique que le décret sur le cadre du télétravail va s'assouplir suite à la loi de transformation de la fonction publique (travail en cours avec la DGAFP) avec plusieurs formes de télétravail : télétravail régulier, télétravail ponctuel et télétravail pour événement exceptionnel.

Elle ajoute que les organisations syndicales présentes au FIPHFP ne sont pas forcément pour le développement du télétravail car il peut conduire à l'isolement des agents.

En réponse à une question portant sur les opérateurs, l'administration précise que les opérateurs sont indépendants. Ils ont leur propre correspondant handicap et leur plan d'actions. Les contacts sont réguliers avec ces correspondants sur des actions de sensibilisation (Duo Day ...) et la commission de recrutement comprend des IGAPS et le correspondant handicap du MAA.

Concernant le financement des actions chez les opérateurs, Servane Gilliers-Van Reysel précise qu'ils n'ont pas de conventionnement avec le FIPHFP, alors que la convention apporte 2/3 des financements pour le MAA mais aussi plus de contraintes (rapports, engagements ...).

La cellule de signalement va faire l'objet d'un nouveau marché en juin 2020 et la convention permettra d'ouvrir la cellule aux opérateurs qui le souhaitent.

Le traitement des demandes par le pôle handicap est unanimement reconnu comme réactif et efficace. La durée moyenne de traitement d'une demande de remboursement, si le dossier est complet, est de 15 jours pour une structure et immédiate pour un agent. Les freins se situent généralement plus en amont, dans les propres freins des agents concernés et dans la prise en compte locale de leur demande.

Suite au constat de discriminations liées au handicap, Servane Gilliers-Van Reysel indique que le plan de formation égalité-diversité, qui devrait paraître rapidement, intègre le handicap.

Les publics ciblés sont les directeurs et les encadrants, les personnes chargées de la gestion RH, et les secrétaires RH des EPL. Le planning des formations se déroule sur 2020 et 2021.

Les autres leviers sont les ambassadeurs du handicap.

Elle indique également que les auditeurs AFNOR pour le label égalité-diversité ont demandé un rapprochement des référents handicap (secrétaires généraux des DRAAF) et des référents égalité-diversité.

Pour les établissements d'enseignement, il n'y a pas d'instruction réglant les relations sur le handicap entre le MAA et les conseils régionaux et des différences existent entre les régions.

Christophe Conan précise que l'obligation pour le conseil régional de mettre en accessibilité les locaux recevant du public ne s'applique pas aux espaces dédiés aux enseignants, et rappelle que le pôle handicap peut apporter des solutions.

### **Recrutements donnant lieu à titularisation**

Seuls 17 recrutements ont été effectués en 2019 pour un objectif de 32.

Face à ce constat, un travail a été conduit avec les responsables de programmes pour identifier les points de blocage. Le MAA recherche des recrutements locaux pouvant donner lieu à titularisation.

Pour atteindre les objectifs de la convention, un COPIL recrutement renforcé aura lieu fin février pour revoir la procédure de recrutement. Plusieurs pistes sont envisagées : libellé et détails de la fiche de poste, ouverture plus importante, sensibilisation des acteurs du recrutement, travail sur la publicité des postes pour qu'elle soit plus efficace (Place de l'Emploi Public), dans les régions peu attractives, publicité sur la spécificité des EPL... Un appui de Pôle Emploi est prévu.

La note de 2014 sur le recrutement local va également être revue pour faciliter les recrutements en



gardant à l'esprit que les personnes en situation de handicap ne doivent pas faire l'objet de discrimination positive.

Christophe Conan précise que les recrutements locaux conduisent quasi systématiquement à une titularisation : sur 74 recrutements, 72 ont donné lieu à titularisation, les 2 personnes non titularisées étant des enseignants.

## Projet de décrets d'application des articles 90 et 93 de la Loi de transformation de la fonction publique

Servane Gilliers-Van Reysel indique que les trois projets de décrets ont été examinés en réunion interministérielle le 8 janvier. Ils impactent les trois fonctions publiques et doivent être présentés au Conseil commun de la Fonction publique, au Conseil consultatif des personnes handicapées et au Conseil d'État.

### \* Art 90

- Une expérimentation sur 5 ans à partir de 2020, permettra, pour le MAA, le recrutement de deux apprentis par an avec titularisation d'au moins 50 % des recrutés, dans le cadre d'une commission de titularisation.

- pour des agents qui changent d'employeur, la portabilité des équipements du poste de travail sera désormais permise avec une convention entre les structures. Par ailleurs des aides humaines et techniques seront possibles en faveur des candidats aux concours (c'était déjà pratiqué au MAA).

### \* Art 93

Une expérimentation, dans la fonction publique de l'État, portera sur l'accès à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur par voie de détachement avec un arrêté ministériel annuel fixant le nombre de postes. Le MAA espère que ce dispositif incitera les agents à se déclarer pour pouvoir bénéficier de cette promotion.

Servane Gilliers-Van Reysel indique qu'il n'est pas encore décidé si la mobilité restera obligatoire ou non pour les agents promus dans le cadre de ce dispositif.

Yves Coche précise que le RAPS travaille beaucoup sur le parcours de promotion et est à l'interface des organisations syndicales et du secrétariat général pour la rédaction des guides dans chaque corps. Les dispositions de ce décret seront intégrées dans la note de service sur les parcours professionnels. La mobilité géographique n'est déjà pas obligatoire (mobilité fonctionnelle ou structurelle possible).

Yves Coche explique également que le rôle des deux IGAPS référents nationaux sur le handicap est de faire l'interface entre le RAPS et le BASS. Il y a un IGAPS référent sur le handicap dans chaque MAPS.

## Projet de plan triennal Handi-Cap et inclusion 2020-2022

Le plan comprend 4 axes (voir le projet) :

- Axe 1 : engager la communauté de travail au niveau central et dans les services déconcentrés à intégrer les enjeux de la politique du handicap



- Axe 2 : favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole
- Axe 3 : Renforcer la politique de recrutement d'agents en situation de handicap
- Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences

Le plan s'inscrit dans le projet de labellisation égalité - diversité et intègre les préconisations de l'audit AFNOR.

Les prochaines étapes sont :

- 6 février : passage devant la commission des interventions du FIPHFP
- 4 mars : avis du CHSCTM
- 5 mars : passage au Comité national FIPHFP

La contribution financière du MAA est en hausse (augmentation de 30 % par rapport au plan triennal précédent). La logique de répartition du FIPHFP tend vers le 50/50.

## Axe 1

### Pérennisation du réseau des ambassadeurs handicap

Le recrutement de 25 ambassadeurs par an est prévu.

Une lettre de mission est signée par le directeur qui fixe la durée minimum de leur mission d'ambassadeur handicap (pas moins d'un jour par mois).

Aujourd'hui il n'y a pas de profil-type des ambassadeurs qui sont tous des personnes très motivées.

### Réflexion à engager sur le rapprochement avec les démarches égalité et diversité

### Expérimentation et modification de la cellule de signalement

Yves Coche indique que l'accent va être mis en 2020 sur le guide de recrutement. Inscrit dans les Lignes Directrices de Gestion, il devra être connu et respecté de tout recruteur, notamment en ce qui concerne la motivation des avis émis.

## Axe 2

Le MAA prévoit le maintien du dispositif actuel.

Un travail devra être réalisé sur l'actualisation des modalités de mise en œuvre du télétravail.

## Axe 3

L'objectif est de 30 recrutements annuels soit 90 agents sur 2020-2022, avec les leviers :

- recruter des apprentis,
- recruter des jeunes au terme du service civique (DGER uniquement aujourd'hui),
- réflexions conduites en COPIL pour un recrutement renforcé.

## Axe 4

Le MAA souhaite enrichir les indicateurs sur les parcours de carrière (insertion/recrutement, maintien dans l'emploi, accessibilité, formation, discrimination) avec un suivi renforcé des nouveaux dispositifs d'accès issus des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique.



## Actualités

### **Plate-forme handicap**

Une plate-forme d'information dédiée à l'ensemble du parcours de vie des personnes handicapées (issue des conclusions du rapport Taquet-Serres) doit être mise en ligne au printemps.

Elle résulte d'une co-construction au sein d'un comité des usagers et comprendra au départ trois rubriques (emploi, formation, aides), et à terme d'autres rubriques (sport...).

Les porteurs sont la Caisse des dépôts et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Le site dédié du MAA renverra sur cette plate-forme.

### **Duo Day le 14 mai 2020**

Le focus du Duo Day de cette année portera sur les écoles et les étudiants.

**Le prochain groupe de travail sera organisé en juin ou septembre 2020.**