



GT Plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022

22 septembre 2020

Le groupe de travail portant sur le Plan Handi-Cap s'est réuni le 22 septembre 2020, en visioconférence, 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 au MAA et Christophe Conan, correspondant handicap ministériel.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Christine Klich, Sylvain Duport et Annick Pinard.

En propos liminaires, l'Alliance du Trèfle évoque le cas de trois travailleurs handicapés qui viennent d'être recrutés comme ISPV et qui perçoivent une rémunération inférieure à celle des ISPV stagiaires issus du concours externe (absence de primes). Au moins deux étaient auparavant vétérinaires contractuels et ont vu leur rémunération chuter de 40 % alors qu'ils doivent suivre leur scolarité à Lyon.

Christophe Conan va étudier le dossier car ils devraient être rémunérés comme les ISPV stagiaires recrutés au titre du concours externe.

Servane Gilliers-Van Reysel présente l'ordre du jour (voir le diaporama).

1. Bilan de l'année 2019

Déclaration 2020 pour 2019 (cf diaporama)

Le MAA compte 1 596 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), soit un taux d'emploi légal de 5,28 % et un taux d'emploi direct de 5,21 %.

Un travail sur les différentes composantes doit être réalisé pour atteindre le taux requis de 6 %.

La répartition du taux d'emploi direct par programme budgétaire est de 5,4 % pour le programme 142, 3,9 % pour le 143, 7,7 % pour le 206 et 6,5 % pour le 215.

En 2021 le taux d'emploi légal devient le taux d'emploi direct (il n'y aura plus de dépenses convertibles qui représentent aujourd'hui 20 équivalents-agents).

La répartition par catégorie est homogène.

Comme l'année précédente la progression concerne les agents de catégorie B alors que les agents de catégorie C diminuent.

Tableau des indicateurs (cf tableau)

Des aides financières du MAA et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) permettent l'aménagement des postes de travail.

2. Actions menées au cours du premier semestre 2020

Adoption du plan Handi-Cap et convention

L'adoption du plan Handi-Cap a eu lieu juste avant le confinement (passage au Comité national du FIPHFP le 5 mars).

La convention triennale d'objectifs et de moyens prévoit une participation du FIPHFP à hauteur de 995 750€ et une participation du MAA de 655 000€ (baisse de la participation du FIPHFP de 17 % entraînant une augmentation de la participation du MAA de 120 000€). Elle sera signée formellement bientôt.

Mise en place d'un Copil recrutement

Le Copil recrutement s'est déjà réuni 3 fois et a mis en évidence plusieurs freins au recrutement de travailleurs handicapés (TH) :

- la NS n° 2014-747 qui définit la procédure de recrutement d'initiative locale doit être retravaillée, la procédure est mal connue.
- le manque d'attractivité des bassins d'emploi ruraux,
- la mobilité géographique est difficile pour les travailleurs handicapés,
- sur les enjeux liés à discrimination positive, la DGAFP ne répond pas, le sujet est assez flou.

Les actions décidées portent sur la révision de la note de service n° 2014-747, la consultation des responsables de programme en amont, et la sélection des postes vacants susceptibles d'être proposés à des TH (143 postes restés vacants au 1^{er} avril 2020) mais les campagnes de mobilités ont été bouleversées avec la Covid-19.

Autres actions en lien avec le recrutement

Le site information handicap du MAA a été amélioré.

Autres actions en lien avec le recensement des BOE

Le recensement des agents disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en tant que BOE doit être amélioré tout en respectant le libre choix de déclaration des agents :

- accès au module BOE de RenoïRH par les gestionnaires de proximité,
- à terme consultation self RenoïRH,
- agents percevant une allocation temporaire d'invalidité (ATI) : 107 bénéficiaires pour le MAA soit 7 % des agents connus par service des retraites de l'État (SRE) qui en identifie 1200 pour le MAA.
- agents inaptes reclassés suite à une décision du comité médical: 51 seulement sont enregistrés dans RenoïRH.

Le taux d'emploi de 6 % devrait être dépassé.

Suivi des titularisations dans le temps pour recrutements d'initiative locale

Depuis 2015, seuls 3 agents n'ont pas été titularisés et 2 ont démissionné. Il faut rechercher pourquoi les agents ont démissionné.

Recrutement 2020

20 agents ont été recrutés au 18 septembre 2020. Le tableau détaille les recrutements par programme.



Les organisations syndicales constatent que les lignes directrices de gestion ont compliqué les mobilités cette année pour les personnes en situation de handicap. L'épidémie de Covid-19 a aggravé la situation.

Pour Servane Gilliers -Van Reysel, il est difficile de ne pas être discriminant quant on veut identifier des postes pour les personnes en situation de handicap car on doit partir de l'idée que tous les postes doivent être ouverts aux TH.

Actions menées durant le confinement

Apprentis en situation de handicap

Au titre de la convention MAA/FIPHFP, il a été permis aux apprentis en activité chez les employeurs publics de continuer leur scolarité à distance avec prise en charge des frais informatiques (plafond 500€) : 100 % des apprentis en situation de handicap au MAA, soit 2 agents en ont bénéficié.

Agents en situation de handicap non télétravailleurs

Au titre de la convention MAA/FIPHFP, il a été permis aux agents du MAA en situation de handicap non télétravailleurs de travailler à distance avec prise en charge des frais informatiques (plafond 1000€) : 100 % des agents concernés au MAA, soit 9 agents en ont bénéficié.

Le FIPHFP a été très réactif.

Actions menées actuellement au titre de la Covid-19 : masques inclusifs

La circulaire 6208/SG du Premier ministre du 1^{er} septembre prévoit la dispense du port du masque pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant et invite les administrations à fournir des masques inclusifs.

Le FIPHFP peut fournir une aide au titre de « l'aide à l'environnement de travail » (en cours de finalisation).

Le BASS a commandé 1 100 masques inclusifs pour les agents mais aussi les jurys et les candidats aux concours et examens.

Le modèle de masque retenu est parmi les plus confortables et peut être lavé 20 fois.

Les masques inclusifs pourraient faire l'objet d'une commande interministérielle si l'épidémie de Covid-19 se poursuit.

3. Actions à venir et actualités

Recrutement des apprentis TH

Parmi les décrets d'application de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique figure le décret 2020-530 du 5 mai 2020 qui prévoit une expérimentation sur 5 ans permettant le recrutement par le MAA de deux apprentis par an avec titularisation d'au moins 50 % des recrutés, dans le cadre d'une commission de titularisation.

L'arrêté ministériel doit être pris et la commission de titularisation constituée.

Accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois supérieur

Parmi les décrets d'application de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique figure le décret 2020-569 du 13 mai 2020 qui prévoit une expérimentation sur 5 ans permettant l'accès des TH à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur par voie de détachement.

Toutes les catégories sont concernées. Des éléments plus précis seront diffusés lors du prochain GT.

Communication

Après l'importante campagne de communication mise en œuvre depuis 2016, le prochain thème doit porter sur le handicap invisible mais la campagne n'a pas beaucoup avancé à cause de l'épidémie de Covid-19.

Les organisations syndicales constatent que la diffusion des affiches de la campagne de communication n'a pas concerné toutes les structures.

Accessibilité téléphone

Caroline Schechter rappelle que le décret 2017-875 du 9 mai 2017 prévoit que les administrations puissent être contactées par les personnes sourdes et malentendantes avec une application téléphonique.

Le ministère s'est doté d'un dispositif pour personnes sourdes et malentendantes, permettant la transcription instantanée de la parole et une visio-interprétation en langue des signes française (LSF).

La société retenue depuis le 21 août 2020 est Acceo qui équipe beaucoup de ministères et la MSA.

Le coût est de 8000€ /an.

Acceo fait de l'information vers les associations de sourds et malentendants et le MAA va faire de l'information auprès de ses agents (DICOM).

Le dispositif est déjà opérationnel si on passe par Acceo (il le sera bientôt en passant par le MAA).

Portail unique d'informations et de services sur le handicap

Le site est en construction et son ouverture est accélérée du fait de l'épidémie de Covid-19.

Il devrait être fonctionnel début 2021 et fera l'objet d'un lien sur le site du MAA <http://handicap.agriculture.gouv.fr> .

DuoDay

Il est prévu le 19 novembre 2020 (courrier à la signature du directeur de cabinet) et présente cette année des enjeux pour les étudiants des universités et des écoles.

Conclusion

Le prochain groupe de travail aura lieu dans la 3^{ème} semaine de janvier 2021. Le tableau de suivi des indicateurs sera envoyé à l'avance aux organisations syndicales.

Christophe Conan va recontacter tous les ambassadeurs pour faire un point de situation avec eux.