



Paris, le 27 mai 2019

## COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL « HANDICAP » DU 21 mai 2019

Représentaient l'UNSA : Martine HARNICHARD et Dominique GARCIA

La réunion était présidée par Servane GILLIERS-VAN REYSEL (SRH) et Christophe CONAN (BASS)

### 1. PRESENTATION DU BILAN 2018 DES ACTIONS INSCRITES AU PLAN HANDI-CAP 2017-2019 (Document joint)

Un premier bilan a été présenté lors de la réunion précédente du 22 janvier 2019 pour l'année 2018. Ce bilan concerne l'année 2019 en cours.

#### Etat des lieux en 2019 :

- Situation des effectifs des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : 1566 agents.
- Cible à atteindre **6 %**
- Taux d'emploi légal 5,22 % (5,09 % pour 2018)
- Taux d'emploi direct 5,11 % (5,02 % pour 2018)

En 2019, 1018 agents ont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) soit 65% des BOE.

Les écarts positifs concernent 15 allocations temporaires d'invalidités (ATI), 11 cartes d'invalidité et 10 pensionnés du régime général supplémentaires.

Les écarts négatifs sont dus à une baisse de 17 agents RQTH et 7 emplois réservés non handicapés.

L'effectif du Ministère de l'Agriculture est de 30636 agents selon le dernier bilan social. Pour atteindre le seuil de 6% des effectifs, il y a un écart négatif de 272 personnes.

### 2. POINT D'ACTUALITE

#### Décret-Loi Pénicaud 2018-771

- Rapprochement, à terme, du taux légal et du taux d'emploi direct prévu au 01/01/2021.
- Modification du calcul des BOE (le coefficient multiplicateur sera de 1,5 pour les agents âgés de plus de 50 ans).
- Simplifier le dispositif de reconversion des militaires vers la Fonction Publique (réservé aux blessés des armées).
- Fusion CAP emploi et SAMETH pour avoir un interlocuteur unique.

## Projet en Conseil d'ETAT modifiant le décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP et précisant le pourcentage maximum prévu par l'article 98 de la loi n° 2005-102

### **Déduction pour l'employeur public du montant de sa contribution annuelle théorique**

Montant lié aux achats auprès des EA-ESAT, travailleurs indépendant handicapés : la déduction est calculée en appliquant 75 % à 30 % du prix de l'achat.

Montant lié aux dépenses déductibles (réalisation de diagnostics et travaux, moyens humains, techniques organisationnels pour le maintien dans l'emploi, prestations d'accompagnement et aménagements de poste) : déduction possible de la contribution annuelle dans la limite de 10 %.

Montant lié à la déduction prévue par l'article 98 de la loi du 11 février 2005 : montant de la déduction de la contribution est de 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020 et de 80 % à compter de l'année 2021.

Ce projet de décret simple fixe le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans le secteur public. Le délai de mise en conformité est fixé à 3 ans. Ce décret s'applique pour l'employeur public qui emploie au moins 20 agents.

Pour le secteur enseignement, la cible de 15 recrutements sur le BOP 143 est souhaitée pour 2019. Cela se fera en concertation et avec l'aide de HEOPS et CAP emploi.

### **3. DUODAY du 16 mai 2019**

Le 16 mai 2019 a eu lieu le DuoDay qui est une action européenne en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le Ministère de l'Agriculture s'est associée à cette démarche.

La commande a été passée par une lettre du 8 mars 2019 signée par le Directeur du Cabinet du Ministre.

Plusieurs actions ont eu lieu en amont de cette date. Les 11 et 14 février et en avril, des actions ont été menées par la DGER et le 11 mars en collaboration avec le secteur de l'enseignement privé ainsi que le 26 mars au sein des SRFD.

L'intranet du Ministère et celui de Chlorofil ont été sollicités pour relayer la communication.

Le 16 mai, la « UNE » de l'intranet était dédiée au DuoDay avec pour slogan : « partager votre vie professionnelle avec une personne en situation de handicap ».

Le bilan est positif puisque 24 propositions ont vu le jour. L'ASP a participé à cette journée en offrant 4 propositions.

Finalement sept duos se sont formés en 2019, contre un l'année précédente. Ces duos ont concerné une offre en administration centrale, quatre offres en DRAAF (Pays de Loire, Bretagne, Hauts de France, AURA et Grand Est) et une DDCSPP (77).

Un tiers des offres déposées par le Ministère sur la plateforme ont intéressées les personnes en situation de handicap.

Un bilan concernant l'enseignement technique et l'enseignement supérieur sera réalisé rapidement.

#### **4. PROJET DE LA NOUVELLE CONVENTION MAA /FIPHFP 2020-2022**

##### **Les nouveautés**

- Nouveaux leviers pour atteindre les objectifs de recrutement des travailleurs en situation de handicap.
- Consolidation du principe de la présence d'ambassadeurs « handicap » et de compétences dans tous les établissements et services, avec une à deux sessions par an de recrutement et formation, soit environ 50 personnes.
- Accessibilité des services du ministère avec un standard téléphonique pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- Campagne de communication sur le handicap davantage ciblée sur certaines typologies de handicap (être moins généraliste).
- Prise en considération des préconisations (à venir) de l'audit AFNOR réalisé dans le cadre de l'obtention de la double labellisation : égalité professionnelle femme /homme et diversité.
- Participation à un jeu « serious-Learning Game » sur le handicap invisible.
- Projet de réalisation d'un Access Game : l'accessibilité numérique au service du handicap

##### **Handicaps invisibles abordés**

- Troubles « Dys » (2020)
- Spectre autistique (2020)
- Handicaps visuels (2020)
- Troubles psychiques (2021)
- Handicaps auditifs (2021)
- Troubles aphasiques (2021)

L'UNSA demande qu'une réflexion soit menée sur le sujet du télétravail en situation de handicap. Une demande de bilan quantitatif, mais aussi qualitatif sur le télétravail. C'est un enjeu prioritaire pour l'UNSA. Cette réflexion est un enjeu majeur pour la prise en compte de la qualité de vie au travail.

		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	Atteindre le taux d'emploi légal de 6%	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%	<b>Modification proposée : réalisation 2018 = données déclaration 2019.</b> 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, <b>soit une progression de 6 agents entre 2017 et 2018.</b>
	2		Nombre des agents (pas ETP)	Nb entier	1505	1481	1560	1566			
	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, <b>réalisé : 17</b> Ens sup 142 objectif : 4, <b>réalisé : 3</b> Ens tech 143 objectif : 17, <b>réalisé : 4</b> DGAL 206 objectif : 4, <b>réalisé : 3</b> AC / DRAAF objectif : 11 <b>réalisé : 7</b>
	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%	<b>Cat A : 37%</b> <b>Cat B : 39%</b> <b>Cat C : 24%</b>			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	%	8,0%	6,8%	6,0%	5,5%	/		
11	Diversifier les embauches dans les 3 niveaux de catégorie de la FP (A, B ou C)		<b>Au moins 20%</b> dans chaque catégorie sur les <b>3 dernières années</b>	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 <b>19%</b> Catégorie B : 19 recrutements soit <b>37%</b> Catégorie C : 23 recrutements soit <b>44%</b>
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 de l'obligation d'emploi et des agents pour lesquels un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude a été prononcé	16	Informers les agents et les responsables des RH des démarches à entreprendre	Création d'un dossier sur l'intranet	oui/non	oui	oui	oui	oui	En continu	Les informations ont migré sur un internet accessible par tous les agents : <a href="http://handicap.agriculture.gouv.fr">http://handicap.agriculture.gouv.fr</a> .	
	17	Aider les responsables de service à accueillir les TH	Guide pour l'insertion des agents handicapés	oui/non	oui	oui	oui	oui	/	Deux 4 pages "accueillir un <b>collègue</b> en situation de handicap" et "accueillir un <b>collaborateur</b> 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	/		
	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		détail par programme		438	550	367	501	/		
							prog 142: 32 prog 143: 276 prog 206: 21 prog 215: 172				

	Actions		Indicateurs	Unité	réalisé 2015	réalisé 2016	réalisations 2017	réalisation 2018	Année cible	cible	Observations
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	/		<b>mise à jour le 15 mai 2019</b> 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	<b>17,7 équivalent agents</b>	/		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 handicap	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 A,B et C
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
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
<b>Total</b>	<b>293</b>	<b>283</b>	<b>576</b>	<b>306</b>	<b>308</b>	<b>614</b>	<b>106</b>	<b>270</b>	<b>376</b>	<b>1566</b>

