Paris, le 3 février 2020

Compte rendu du groupe de travail « Handicap » du 28 janvier 2020

L'UNSA était représentée par :

- Magali LEPRAËL (magali.sniteat@gmail.com)
- Véronique MORIN (veronique.morin@aveyron.gouv.fr)
- Isabelle LAFARGUE (isabelle.lafargue01@educagri.fr)
- Erwann COPPERE (erwann.coppere@educagri.fr)

Nous avons abordé les questions suivantes :

1 – Premiers éléments du bilan de l'année 2019.
2 – Projet de décret d'application des articles 90 à 93 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.
3 - Projet de plan triennal Handi-Cap et inclusion 2020-2022 associé à la convention avec le FIPHFP.
4 – Actualités.

1) Bilan 2019

Les dépenses engageant les fonds du MAA et du FIPHFP s'élèvent à un montant global de 503 536 €.

La part la plus importante (39 %) est dédiée aux transports domicile travail, les auxiliaires de vie professionnelle (16 %) et l'interprétariat en langue des signes (13 %).

On constate une baisse du montant des dépenses de 10 % par rapport à 2018. Il faut noter toutefois que toutes les demandes reçoivent une réponse favorable.

Ce bilan arrivant tôt dans l'année, il est présenté en année pleine, tous les engagements financiers n'y apparaissent donc pas. Au prochain groupe de travail, des chiffres plus précis seront présentés, bilan de l'année glissante.

Pour essayer de faire diminuer les dépenses sur le poste des déplacements, le ministère essaie d'encourager le covoiturage et le télétravail.

Un frein est cependant mis en avant dans les EPL, où les demandes de télétravail aboutissent peu.

Dans le cadre de la nouvelle loi Fonction Publique, cela pourra peut-être devenir plus souple, avec 3 modalités d'appropriation du télétravail qui seront proposées.

Vos représentants UNSA ont fait remarquer que s'il y avait en effet une bonne réactivité à l'échelon du service du ministère, les agents peuvent rencontrer des freins à l'échelon de l'établissement. En effet, les agents en situation de handicap devraient pouvoir y trouver un référent, une personne responsable d'instruire les dossiers, formée sur le relationnel pour être en mesure de faciliter les rapports. Il est donc indispensable de continuer à former les Directeurs, mais aussi les Secrétaires Généraux ou gestionnaires de proximité. Si le rapport est difficile avec ces référents, l'accueil des agents en situation de handicap, pouvant déjà parfois hésiter à venir parler de leur situation, sera lacunaire et pourra ainsi créer un découragement.

Pour l'administration, le label égalité diversité va définir un plan de formation destiné à la lutte contre les discriminations. Les personnels, prenant en charge la gestion des ressources humaines, seront donc particulièrement sensibilisés dès 2020.

Un autre levier mis en avant est le réseau des ambassadeurs handicap. Il y a déjà une cinquantaine d'agents recrutés et l'espoir d'en recruter des nouveaux pour couvrir le maximum d'établissements ou services.

Une autre réflexion se dirige vers le rapprochement des référents handicap et référents égalité.

Il y a, quoi qu'il en soit, une réelle conscience que certaines situations actuelles peuvent relever de discriminations.

Justement à ce sujet, vos représentants UNSA ont fait remarquer qu'il y avait une réelle nécessité pour les EPL à se rapprocher d'un partenariat avec les conseils régionaux. Lors de demandes d'aménagements de locaux, ces derniers peuvent par exemple répondre qu'ils ne sont soumis à l'obligation d'aménagements qu'à destination des élèves, pas des personnels. Ce genre de réponse violente n'engage pas les porteurs de handicap invisibles à se déclarer. Témoins de difficultés pareilles, les agents ne veulent pas supporter une nouvelle charge mentale et s'engager vers des démarches qui risquent de les mettre en défaut.

L'administration renvoie au niveau local pour gérer les relations avec les conseils régionaux, le ministère n'ayant en effet pas de prise sur ces contacts. Toutefois, Christophe CONAN rappelle que les agents ou gestionnaires dans les établissements peuvent se rapprocher de son service dans ces cas particuliers, un financement étant possible dans le cadre de l'adaptation au poste de travail.

Sur les recrutements donnant lieu à titularisation en 2019, il était prévu 32 recrutements, il y en a eu 17. Il y a donc bien conscience qu'il y a une amélioration à avoir.

Dans le plan d'action, il est décidé de travailler en amont avec les responsables de programme pour voir ce qui bloque. En termes de procédure, on ne réussit pas à arriver aux objectifs fixés ; malgré les échanges avec pôle emploi…

Un groupe de travail dédié est constitué pour revoir les procédures de recrutement. Yves COCHE, IGAPS, sera en appui à la démarche. Il faut bien construire les fiches de postes, sensibiliser tous les acteurs du recrutement et empêcher les freins au recrutement de personnes en situation de handicap. Les offres doivent être diffusées largement, pas seulement en interne au MAA. La cible globale concerne les personnels administratifs et les enseignants or, il y a toujours un problème à recruter des personnels enseignants.

Dans le cadre de la fusion de Pôle Emploi avec Cap Emploi, cela devrait s'arranger. Il faut mettre en phase les COMPETENCES et les personnes, c'est avant tout sur les compétences que les recrutements doivent se faire.

2) Projets de décret

Le but est d'acquérir des leviers pour les perspectives de recrutement.

A ce stade, il s'agit encore d'un projet, car il y a plusieurs paliers à passer avant publication.

Ces leviers seraient, par exemple, l'accès à l'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage (phase test de 5 ans) et l'engagement du MAA à recruter 2 apprentis par an. Procédure : arrêté ministériel pour fixer les emplois offerts et cadrage du jury de titularisation.

Deux grands principes apportés par le décret : portabilité des équipements d'aménagements du poste de travail, aides humaines et techniques en faveur des candidats.
Des dispositions expérimentales émergeraient aussi du projet de décret : accession à un corps ou grade supérieur par la voie du détachement. Il y aura besoin d'un arrêté pour cadrer le nombre de postes concernés. Il y aura appel à candidature via RAEP. Le détachement sera d'abord d'un an ou équivalent à la période de stage prévue par le statut de corps, puis à l'issue passage devant une commission de titularisation.

Vos représentants UNSA ont interrogé l'administration sur une éventuelle obligation de mobilité.

L'administration répondant qu'à ce stade il n'y avait pas encore de disposition, la réponse sera renvoyée au statut particulier des corps.

Vos représentants UNSA ont insisté sur le fait que pour les personnes en situation de handicap, il est difficile d'acquérir un environnement sécurisé, et qu'il est donc difficile d'envisager une mobilité.

3) Plan Handi-Cap 2020-2022

Les actions prioritaires sont fixées dans le cadre de la convention FIPHFP qui devra être validée en mars. Plusieurs étapes sont donc encore à passer : 6 février 2020 commission des interventions du FIPHFP, 4 mars 2020 CHSCT-M, 5 mars 2020 comité national du FIPHFP.

On constate que la participation financière du MAA est en augmentation de 30 %, passant de 514 000 à 650 000 € sur 5 ans. Dans le même temps, le budget du FIPHFP est en diminution de 17 %, passant de 1 200 000 à moins de 1 000 000€ sur 3 ans.
La logique de répartition du FIPHFP tendrait de manière générale vers une clé de répartition de 50/50.

Le FIPHFP a lancé la démarche et se retire petit à petit au profit de l'employeur (MAA).
Les contributions du FIPHFP diminuent car ses réserves sont moindres. Par conséquent, le MAA engage en son nom propre une contribution plus importante de manière à ne pas faire diminuer les aides apportées aux agents.

La pérennisation du réseau des ambassadeurs handicap et compétences est clairement affichée. Ils sont 52 et l'objectif est de s'enrichir de 25 ambassadeurs supplémentaires tous les ans.

Il y a une réflexion à engager sur le rapprochement des démarches égalité et diversité et le cas échéant sur les référents de ces démarches.

Expérimentation puis pérennisation de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexistes par le biais de la NDS SG/SRH/SDDPRS/2020-27 du 16 janvier 2020.

Vos représentants UNSA soulignent que dans l'axe 2, il serait intéressant d'étudier la question du temps de travail. Le handicap implique souvent une fatigabilité. Prendre un temps partiel reste financièrement à la charge de l'agent ; même s'il est de droit, il pourrait y avoir une participation de l'employeur, pas que pour les questions de transports, aménagement…

4) Actualités

Arrivée d'une plateforme « handicap ». Son nom reste à fixer. Elle sera complètement dédiée au handicap, un portail unique. Elle serait coconstruite avec un comité des usagers. Orientée sur les parcours des usagers : emploi, formation, aides dont ils peuvent bénéficier. Sa vocation sera de s'enrichir d'autres rubriques (sport par exemple).
Elle devrait ouvrir au printemps 2020. Une information en relai sera transmise dès sa mise à disposition.

DuoDay : journée reconduite. Focus sur les écoles et les étudiants. Volonté de mettre l'accent sur le domaine de l'enseignement.

Nous rappelons que tous les agents désirant faire partager la connaissance de leur métier peuvent se porter volontaires pour partager une journée avec une personne en situation de handicap qui pourrait mettre ses compétences au service du MAA et venir y exercer le métier découvert.

Vos représentants UNSA restent disponibles si vous avez des interrogations ou un besoin de compléter les informations transmises ici, n'hésitez pas à nous contacter.