



Paris, le 30 septembre 2020

### **Compte-rendu du groupe de travail concernant le plan triennal Handi-Cap 2020-2022 en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude**

**le 22 septembre 2020**

L'UNSA était représentée par Martine HARNICHARD, Erwann COPPERE, Véronique MORIN et Isabelle LAFARGUE.

A l'ordre du jour de ce groupe de travail figuraient le bilan de l'année 2019 (déclaration annuelle obligatoire des travailleurs en situation de handicap au FIPHFP -Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique-, tableau des indicateurs), les actions menées au cours du premier semestre 2020, les actions actuelles et celles à venir.

Les objectifs du MAA sont les suivants :

- Atteindre 6% d'agents avec une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au sein du ministère de l'agriculture ;
- Poursuivre l'accompagnement d'adaptation au poste de travail et le suivi des agents RQTH.

Le taux d'emploi d'agents ayant une RQTH est de 5,2 %, réparti à hauteur de 22 % pour la catégorie C, 43 % pour la catégorie B et 35 % pour la catégorie.

La convention triennale MAA/FIPHFP, d'objectifs et de moyens, fondée sur le plan Handi-Cap 2020-2022 a été signée le 5 mars 2020 en commission nationale du FIPHFP. Elle repose sur un montant de 1,65 million d'euros. La participation du FIPHFP s'élève à 995 750 euros et celle du MAA à 655 000 euros.

En contrepartie de la baisse de participation du FIPHFP de 17%, la participation financière du MAA a augmenté, soit 120 000 euros sur 3 ans.



Force est de constater certains freins en ce qui concerne le recrutement de travailleurs en situation de handicap.

La note de service 2014-747 qui définit la procédure de recrutement d'initiative locale de travailleurs en situation de handicap reste insuffisamment connue. De plus, il existe un manque d'attractivité pour les bassins d'emploi ruraux ; la mobilité géographique est contraignante pour les travailleurs en situation de handicap.

#### **Actions décidées pour y remédier :**

- La révision de la note de service sur le recrutement d'initiative locale permettrait de cibler les postes qui pourraient bénéficier aux personnes en situation de handicap.
- La consultation des responsables de programme pour recruter des travailleurs en situation de handicap sur les 6% de places qui leur sont destinés lors des concours-recrutement externe.
- La procédure de sélection des postes vacants susceptibles d'être proposés à des travailleurs en situation de handicap (143 postes sont restés vacants au 1er avril 2020).

La communication est un point essentiel, notamment pour recruter.

La mise en place d'ambassadeurs et ambassadrices Handicap au sein des EPL consiste, pour les EPL à enregistrer le nom d'une personne portant le titre d'ambassadeurs/ ambassadrices Handicap. Néanmoins il est constaté que très peu d'actions sont mises en place et peu d'agents sont informés de leur existence.

Pour faciliter la prise de contact, il serait opportun de changer le titre « Ambassadeur Handicap ». Le terme « handicap » est connoté péjorativement et peut chez certaines personnes faire obstacle à une demande de reconnaissance.

De même, il a déjà été relevé, lors de réunions précédentes, que les ambassadeurs et ambassadrices handicap endossent la mission sans aucune compensation financière : ni horaire. La question de leur légitimité a été soulevée et explique pour partie la raison pour laquelle leurs missions sont insuffisamment connues dans les EPL. A ce jour, aucune proposition n'est faite à ce sujet.

Les ambassadeurs handicap devraient exister dans toutes les structures du MAA et pas seulement dans les EPL. La question de la coexistence des ambassadeurs handicap et des correspondants handicap a été soulevée, en remarquant la perte de visibilité pour les agents (qui fait quoi ?).

Informers les médecins du travail doit être un élément essentiel, tout comme les IGAPS et les directrices et directeurs, pour lesquels, depuis 2019, des informations sont données lors de leur formation.



### **Actions menées durant le confinement :**

9 agents en situation de handicap non télétravailleurs ont reçu 8600 euros afin de contribuer à leur équipement informatique et connexion (le plafond est de 1000 euros/agent).

### **Action menée au titre de la covid-19 :**

Une commande de masques permettant la lecture labiale aux personnes sourdes et malentendantes a été effectuée, dont la présentation du produit a été faite lors de ce groupe de travail.

**Enfin, un site internet du MAA dédié au handicap a été créé :**  
**[handicap.agriculture.gouv.fr](http://handicap.agriculture.gouv.fr)**

