

Tableau des indicateurs handicap du groupe de travail suivi du plan Handi-Cap du MAA

		Actions	Indicateurs	Unité	réalisé 2016	réalisé 2017	réalisé 2018	réalisé 2019	Année cible	cible	Observations <i>mise à jour le 14 septembre 2020.</i>	
Recruter plus d'agents en situation de handicap et accompagner cet accueil	1	Atteindre le taux d'emploi légal de 6%	Taux d'emploi légal = nombre d'agents en situation de handicap et assimilés BOE (taux direct) + dépenses liées au handicap	%	4,83%	5,09%	5,22%	5,28%		6,00%	L'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est une donnée issue du SIRH (RenoirH). La répartition des 1596 BOE (tableau et graphique) est détaillée en bas de page. Flux BOE/2018 : 89 nouveaux BOE et 59 BOE partants, soit une augmentation de 30 agents entre 2018 et 2019.	
			Nombre de BOE	Nb entier	1481	1560	1566	1596		1838		
	2		Nombre d'agents par programme/taux emploi direct du programme	Nb entier			prog 215: 6,6% prog 206: 7,7% ens tech: 3,6% ens sup: 5,2%	pg 215: 491/ 5,4% pg 206: 360/ 7,7% pg 143 tech: 595/ 3,9% pg 142 sup: 151/ 5,4%				
	3	Connaître ses travailleurs handicapés suivant les différentes catégories et mode de recrutement	Nb de recrutements par concours externes MAA		234	318	350	293			Données 2018 : 176 cat A et 174 cat B (augmentation des TSMA1) Données 2019 : 125 cat A (dont 12 IPEF à confirmer) et 168 cat B	
	4		Nombre minimal "THEORIQUE" de recrutements TH si application ratio 6% appliqués aux concours externes		14,0	19,1	21	18			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 (décret 95-979)	Nombre	22	12	17	17	Ts les ans	/	Recrutements par programme. Pour 2019, objectif de 32 recrutements, réalisé : 17 Ens sup 142 objectif : 3, réalisé : 4 Ens tech 143 objectif : 15, réalisé : 5 DGAL 206 objectif : 2, réalisé : 2 AC / DRAAF objectif : 12 réalisé : 6	
	6		Nb de tuteurs nommés lors du recrutement d'un agent en situation de handicap	Nombre	8	9	14	17			En référence à la note de service 2014-747 du 15 novembre 2014	
	7		Tx d'emploi direct agents en situation de handicap et assimilés (=BOE)	%	4,73%	5,02%	5,11%	5,21%	/			
	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%	Cat A : 37% Cat B : 39% Cat C : 24%	Cat A : 35% Cat B : 43% Cat C : 22%			Le nombre des agents en situation de handicap de catégorie C continue à diminuer alors que le pourcentage des agents de catégorie B augmente. Pour comparaison, la répartition de l'ensemble des agents du MAA (32362 agents) par catégorie est de (réf bilan social 2018) : Cat A:66%; Cat B:24%; Cat C:10%	
	9		Nb d'agents en poste au titre des emplois réservés	Nombre	100	93	86	118	/		Les 118 agents représentent un pourcentage de 7,4% de l'ensemble des 1596 BOE. L'augmentation (+32/année 2018) du nb d'agents recrutés au titre des emplois réservés est liée au changement de SIRH et non à des recrutements. Les nouveaux recrutés ne sont plus comptabilisés dans les BOE.	
	10		Pourcentage des emplois réservés dans l'effectif des BOE	%	6,8%	6,0%	5,5%	7,4%	/			
	11		Diversifier les embauches dans les 3 niveaux de catégorie de la FP (A, B ou C)	Au moins 20% dans chaque catégorie sur les 3 dernières années	oui/non	oui	oui	non	non	tous les ans		Entre 2017 et 2019, 46 agents handicapés ont été recrutés. Catégorie A : 8 recrutements soit 17% Catégorie B : 21 recrutements soit 46% Catégorie C : 17 recrutements soit 37%
	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. Une actualisation de cette note est prévue.
	13	Mettre en place des correspondants handicap locaux	DRAAF agents (enseignement technique)	Nombre de CH locaux	13 + 5	13 + 5	18	18	/	18	Des boîtes institutionnelles ont été créées en région pour les correspondants handicap régionaux. Ces outils facilitent les échanges (animation ambassadeurs, délégation des crédits, recrutements TH...)	
	14		Enseignement supérieur		10	10	10	10	/	2021		
	15		Ambassadeurs handicap et compétences			32	30	50	/	non déterminée	Le MAA s'est engagé dans le plan Handi-Cap 2020-2022 à augmenter le nombre des ambassadeurs handicap et compétences, toutefois la pandémie de la Covid a momentanément figé le processus de formation qui reprendra au plus tard en 2021. Il en est de même du projet de rapprochement entre le réseau des référents égalité et diversité et celui du réseau des ambassadeurs handicap et compétences.	
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 : http://handicap.agriculture.gouv.fr .		

Tableau des indicateurs handicap du groupe de travail suivi du plan Handi-Cap du MAA

	Actions	Indicateurs	Unité	réalisé 2016	réalisé 2017	réalisé 2018	réalisé 2019	Année cible	cible	Observations
										mise à jour le 14 septembre 2020.
Favoriser le maintien dans l'emploi	17	Aider les responsables de service à accueillir les TH	Guide pour l'insertion des agents handicapés	oui/non	oui	oui	oui	/		Deux 4 pages "accueillir un collègue en situation de handicap" et "accueillir un collaborateur 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" du MAA.
	18	Aménager les postes de travail	Montant des aides techniques et humaines FIPHFP	Montant	408 000 €	334 000 €	425 400,00 €	358 500,00 €	/	
	19		Montant des aides techniques et humaines MAA	Montant	410 000 €	203 000 €	127 600,00 €	145 000,00 €	/	
20	Montant total MAA+FIPHFP		Montant	818 000 €	537 000 €	553 000,00 €	503 500,00 €	/		
Favoriser le maintien dans l'emploi	21	Aménager les postes de travail	Nb de demandes de prise en charge de dossiers d'accessibilité	Nb dossiers	550	367	501	487	/	
	22			détail par programme			prog 142: 32 prog 143: 276 prog 206: 21 prog 215: 172	prog 142: 14 prog 143: 259 prog 206: 50 prog 215: 164		
Mieux connaître la population des travailleurs handicapés	23	Moderniser le recensement des agents handicapés du Ministère	Le recensement des BOE	oui/non	non	non	oui	/		L'application AgorHa permettait aux agents de consulter leurs données handicap. Cette fonctionnalité n'est pas encore opérationnelle sur l'application RenoirH mais son développement est prévu durant le 4ème trimestre 2020.
Amplifier les partenariats avec les entreprises du secteur protégé EA et ESAT	24	Être en capacité d'évaluer l'importance des prestations déléguées au secteur protégé	Nb structures utilisatrices/ équivalent agents handicapés correspondants	Nb/ Nb	60/ 32,23	21,62 équivalent agents	17,7 équivalent agents	20,4 équivalent agents	/	353 706€ / 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	25	Travailler à une autre vision du handicap	Mettre en place un plan de communication	oui/non	non	oui	oui	oui	Campagne en cours	Une importante campagne de communication a été initiée en 2016. Les priorités en matière de communication ont été bouleversées en 2020 du fait de l'épidémie de covid-19 mais c'est une action qui reste inscrite comme une priorité dans le plan Handi-Cap du MAA. Le prochain thème portera sur le handicap invisible avec des témoignages et des photos d'agents du MAA.
Donner des moyens financiers à la politique du handicap du ministère	26	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 2020-2022 a été signée pour un montant de 1,6 million d'euro. La participation du FIPHFP a diminué de 17% par rapport à la précédente convention : 1 million d'euros sur 3 ans.
Suivre les actions prévues dans le plan	27	Mettre en place 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 2017 : 3 fois En 2018 : 1 fois En 2019 : 3 fois (ainsi qu'une réunion COPIL recrutement). En 2020 : 2 fois 28 janvier , 22 septembre (ainsi que 2 réunions COPIL recrutement).
	28	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.

Déclaration 2020	décl 2020
Agent handicapé RQTH	1139
ATI Agent de l'Etat	107
Emploi réservé NON handicapé	118
Pensionné régime général >10%	62
Titulaire de la carte d'invalidité	80
Agent inapte reclassé comité médical FP	51
Autres	39
Total	1596

