



Groupe de travail Plan Handicap 2020-2022

14 avril 2022

Le groupe de travail portant sur le Plan triennal Handicap 2020-2022, s'est réuni le 14 avril 2022 sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef de service des ressources humaines, accompagnée 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, et de Françoise Liebert, Haute Fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la diversité au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

L'Alliance du Trèfle était représentée par Frédérique Lucas, Franck Caussials et Annick Pinard.

Nadine Richard-Péjus réaffirme l'attachement du ministère à cette politique et indique que le bureau des actions sanitaires et sociales (BASS) a été confronté à des difficultés suite au départ des derniers correspondants Handicap ministériels et des vacances de poste pendant plusieurs mois. Le BASS s'est fortement mobilisé mais ses effectifs sont insuffisants. Dans l'attente du recrutement d'un nouveau correspondant ministériel, Steve Bermond, adjoint de la cheffe du BASS, et Servane Gilliers-Van Reysel gèrent les actions relatives au handicap.

Ces difficultés expliquent l'absence de réunion du groupe de travail en 2021 et la présentation ce jour d'informations moins détaillées que lors des précédentes réunions.

L'Alliance du Trèfle, comme les autres organisations syndicales, regrette les difficultés rencontrées par l'administration, préjudiciables aux échanges alors que le MAA était plutôt en avance sur la prise en compte du handicap. Il est indispensable d'avoir un correspondant ministériel. Elle souhaite que le réseau des ambassadeurs puisse être reconstitué et animé rapidement.

Nadine Richard-Péjus indique que la volonté de l'administration est de reprendre les travaux sous la forme qui existait en 2020 (tableau de suivi, répartition par programme budgétaire et catégorie...) en prenant en compte le contexte interministériel, notamment la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 qui impose la désignation de référents Handicap en administration centrale et dans les services déconcentrés et précise leurs rôles, sensiblement différents de celui des ambassadeurs.

Le MAA souhaite également s'appuyer sur les responsables de programme et les IGAPS, ainsi que sur les organisations syndicales pour encourager la déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) mais aussi pour identifier des postes qui pourraient être adaptés aux agents en situation de handicap.

Servane Gilliers-Van Reysel présente ensuite le diaporama (voir le document).

1. Bilan 2020 : constats et actions mises en œuvre

* Aides pour le maintien dans l'emploi

Les aides pour le maintien dans l'emploi ont représenté un montant total de 471 200€ en 2020, en baisse par rapport à 2019 (503 000€).

Le poste « Transport domicile-travail » reste le plus important (147 400€), mais est en baisse par rapport à 2019 (197 000€) en raison des périodes de confinement de l'épidémie de Covid-19.

Un nouveau poste de dépense apparaît, l'achat de masques inclusifs Covid-19 (42 400€). Une commande importante de masques inclusifs a été réalisée en 2020, rendant inutile une nouvelle commande en 2021.

L'aménagement des postes de travail (70 000€) est en légère augmentation (60 000€ en 2019).

Les salaires des auxiliaires de vie professionnelle (121 000€) sont en augmentation (81 000€ en 2019).

* Recrutement de personnes en situation de handicap

En 2020, les objectifs de recrutement ont été dépassés (35 recrutements pour un objectif de 30), avec beaucoup de recrutements « art 27 » (décret n°95-979 du 25 août 1995).

Ce résultat traduit les premiers effets du « COPIL Recrutement » mis en place fin 2019.

Le taux d'emploi a pourtant fortement baissé de 5,21 % en 2019 (1596 BOE) à 4,06 % en 2020 (1220 BOE).

Les causes identifiées sont :

- bascule Agorha vers RenoRH, avec l'absence d'accès pour les gestionnaires de proximité pour inscrire de nouvelles personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé (RQTH) et la perte de données sur le renouvellement des RQTH,
- délais de traitement rallongés pour les notification RQTH en lien avec la crise Covid-19,
- double validation dans Mon Self Mobile, par le gestionnaire de proximité et par le gestionnaire de corps, qui retarde l'enregistrement des BOE (une requête auprès du CISIRH devrait permettre la simplification de la procédure).

Le détail des 1 220 BOE montre une forte baisse des RQTH (895 en 2020 -1139 en 2019). Les autres postes restent identiques à 2019.

La conséquence financière de la baisse du taux d'emploi est une pénalité de 300 000€ que le MAA doit payer au FIPHFP. Habituellement la non-atteinte du taux de 6 % était compensée par le « bénéfice » sur les rémunérations des AESH, ce qui n'a pas été le cas en 2020.

Le SRH met en œuvre un plan d'action pour la mise en qualité des données BOE et le recrutement des agents en situation de handicap pour atteindre l'objectif de 6 % de BOE.

Les organisations syndicales regrettent le niveau inégal d'information/formation des IGAPS et des services RH de proximité pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Certains agents en situation de handicap peuvent être découragés pour monter un dossier et le manque de médecin du travail amplifie les difficultés.

Béatrice Rolland, IGAPS référente sur le sujet du handicap, rejoint en partie les organisations syndicales, sur le niveau de connaissance variable des IGAPS sur le handicap et les procédures. Par ailleurs elle regrette le manque d'outils adaptés et l'absence d'une équipe pluri-disciplinaire pour le reclassement d'un agent inapte à son poste.

Nadine Richard-Péjus va contacter la présidente de la MAPS pour voir comment améliorer la situation.

2. État de la situation 2021

* Aides pour le maintien dans l'emploi

La situation est assez proche de 2020.

* Recrutement de personnes en situation de handicap

36 recrutements dont 21 « art 27 ». Les recrutements sont en hausse sur le programme 143 (16 recrutements ce qui correspond aux objectifs).

* Actions en cours

Une vaste opération de mise en qualité des données est en cours en raison de la pénalité de 300 000€, mais également du contrôle en cours de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2021 au titre de 2020.

Les ministères de l'Intérieur, de la Transition écologique et de la Justice ont déjà fait l'objet d'un contrôle de même nature, mais pas celui de l'Éducation nationale (comparable pour les AESH).

Les contrôles de la CDC portent sur quatre données : les recrutements, les BOE, les salaires des AESH et les achats auprès d'entreprises employant des travailleurs en situation de handicap. Les pièces justificatives sont à transmettre avant le 14 mai 2022, sauf si la demande de prolongation jusqu'au 1^{er} septembre est acceptée.

Le MAA ne disposait pas des justificatifs pour les salaires versés aux AESH et un important travail de collecte est en cours auprès des établissements publics et privés.

A ce jour 95 % des données sont justifiées et Servane Gilliers-Van Reysel remercie les EPLEFPA et les SRFD pour leur travail.

Le MAA doit également finaliser sa DOETH 2022 au titre de l'année 2021 pour la fin avril.

Pour améliorer le recrutement d'agents en situation de handicap (objectif d'un taux à 6%), le SRH a publié la note de service n° 2021-815 en novembre 2021.

Par ailleurs une expertise a été menée avec la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération pour identifier les nouvelles possibilités de recrutement offertes par l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique, notamment sur les corps de catégorie A, plus difficiles à pourvoir. La méthode sera explicitée dans un prochain groupe de travail.

D'autres actions sont mises en œuvre pour développer le recrutement d'agents en situation de handicap : flash info du 27 janvier 2022, fiches de poste, webinaire à destination des gestionnaires de proximité le 28 janvier 2022 (135 participants y compris issus des SGCD), Duoday 2021, communication sur ChloroFil pour l'enseignement agricole.

L'Alliance du Trèfle interroge l'administration sur les conditions permettant une meilleure intégration des personnes en situation de handicap. Elle souhaite savoir si l'organisation d'un groupe de travail sur le reclassement est prévue.

Les organisations syndicales évoquent également :

- les agents en situation de handicap qui ont peur de se déclarer par crainte de discrimination,
- le travail occasionné dans les services par le contrôle de la CDC (contrôle sur une année civile, donc deux années scolaires),
- la faible rémunération des AESH qui sont rarement à temps complet,
- les informations reçues dans les DDI, pas toujours retransmises aux agents par le canal des SGCD,
- le réseau des ambassadeurs et son devenir quand sera déployé le réseau des référents,
- l'absence de campagne de communication, la faiblesse du nombre de Duoday en 2021(9).



Servane Gilliers-Van Reysel indique que des travaux sur le reclassement sont en cours en interne avec le RAPS. Un groupe de travail sera organisé par la suite.

La peur de se déclarer des agents constitue le cœur de la difficulté.

Pour Françoise Liebert, il faut dédramatiser la situation : l'action de formation/information doit être menée de façon conjointe à plusieurs acteurs (IGAPS, gestionnaires RH, encadrement...).

La communication par internet a pris du retard.

Les référents égalité -diversité sont sensibilisés.

Les flash infos dont le contenu concerne l'ensemble de la communauté de travail sont envoyés à l'ensemble des agents rémunérés par le MAA, y compris ceux des DDI.

Pour le recrutement de personnes en situation de handicap, des échanges sont organisés avec Cheops. Tous les concours publiés au MAA sont relayés par le réseau Pôle emploi.

Pour le Duoday 2021, il y a eu 31 propositions de service mais il a été difficile de mobiliser des agents en situation de handicap pour qu'ils viennent. Une réflexion est en cours car il faudrait que le Duoday puisse aboutir à un emploi.

3. Objectifs 2022

Pour 2022, sont prévus :

- la préparation de la convention triennale FIPHFP/MAA 2023-2025,
- la mise en œuvre du dispositif expérimental de promotion par détachement (déjà mis en œuvre au MTE),
- le suivi des RQTH (renouvellement) avec l'envoi d'un mail aux agents concernés,
- la redéfinition de la gouvernance sur le handicap avec le déploiement du réseau de référents,
- des réflexions globales avec les organisations syndicales sur l'enjeu de la situation de handicap.

La circulaire du 17 mars 2022 amène à réfléchir sur le rôle du référent handicap qui se voit confier 5 missions (favoriser l'insertion, suivre les actions en cours, communiquer sur le handicap, réaliser sourcing et jobdating, favoriser les recrutements).

Il est rappelé que pour les demandes concernant l'instruction des dossiers techniques et d'aménagement, il faut s'adresser à la boîte institutionnelle : correspond-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

Caroline Schechter indique que lors du comité interministériel du handicap du 3 février 2022, l'accent a été mis, pour le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, sur l'inclusion des élèves en situation de handicap, qui représentent 6 % des élèves pour l'enseignement technique et seulement 1,9 % pour l'enseignement supérieur.

Un autre groupe de travail sera organisé avant la fin de l'année avec la présentation du bilan (incomplet) de la convention FIPHFP/MAA 2020-2022, avec également des indications sur le type d'aménagements.

Un bilan sur la pandémie et son impact sur le handicap pourra se fonder sur l'étude des recours au numéro vert mis à disposition des agents pendant la période de crise sanitaire. Il a été en effet préconisé le télétravail pérenne pour certains agents.

Une campagne de sensibilisation aux handicaps invisibles est en préparation (beaucoup de travail avait déjà été réalisé par le précédent correspondant ministériel et la DICOM).

L'actualisation du site handicap sera reprise dès que possible.