



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP

SUIVI DU PLAN TRIENNAL MAA-FIPHFP 2020-2022

SÉANCE DU 14 AVRIL 2022



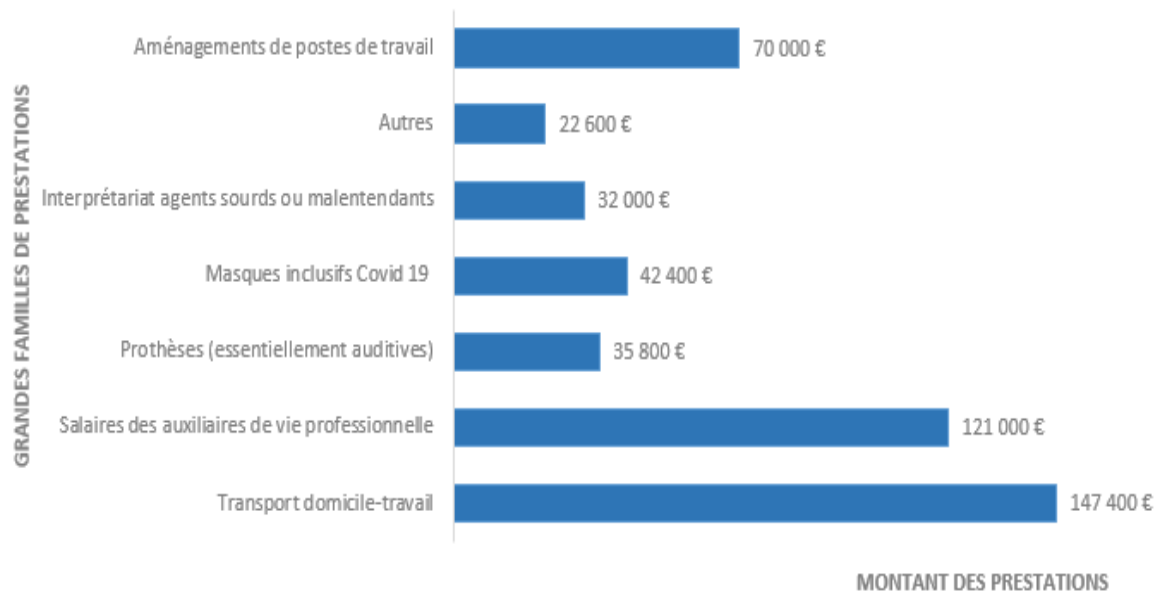
**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- 1) **BILAN 2020 : CONSTATS ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE**
- 2) **ETAT DE LA SITUATION 2021 : ACTIONS RÉALISÉES, EN COURS**
- 3) **OBJECTIFS 2022**

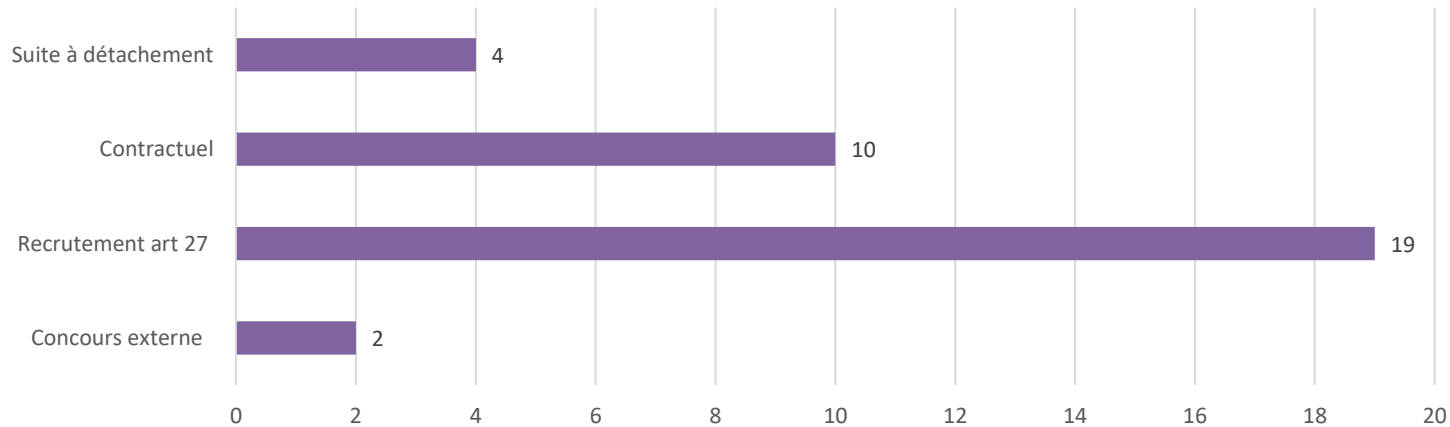
1) Bilan 2020 : constats

- Aides pour le maintien dans l'emploi en 2020 : 451 dossiers instruits pour un montant total de 471 200 € (une moyenne de 1 044€/dossier)



1) Bilan 2020 : constats

- 35 recrutements TH en 2020 dont 19 recrutements art 27 donnant lieu à titularisation (18 titularisations, une en cours et une démission)
- Par comparaison, 17 recrutements en 2019



1) Bilan 2020 : constats

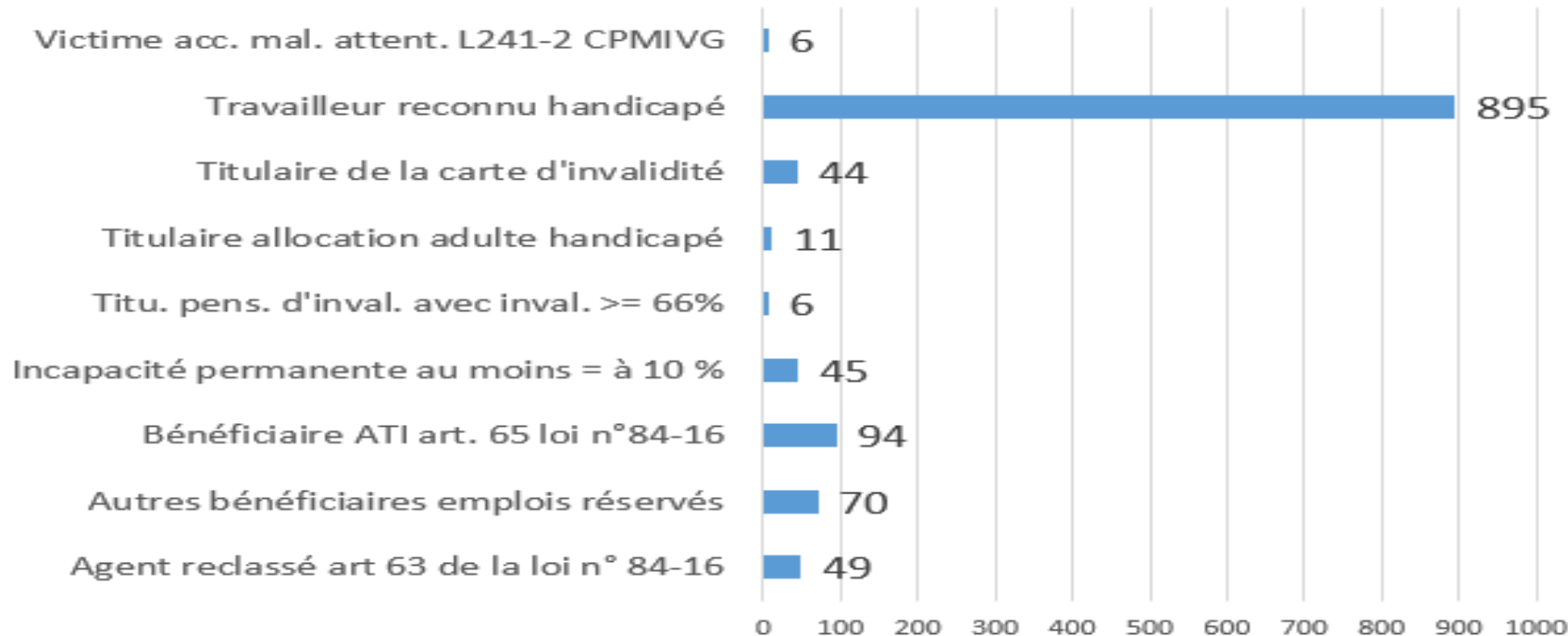
➤ Un taux d'emploi 2020 de 4,06 % (1220 BOE) contre 5,21% en 2019 (1596 BOE)

❖ Causes :

- MQD impossible pendant 2 ans des dossiers BOE en raison de la bascule Agorha vers RenoiRH
- Habilitation progressive « accident de travail et handicap & invalidité » des gestionnaires de proximité par la MISIRH
- Impact de la crise sanitaire sur le traitement des dossiers BOE (délais de traitement rallongés de la MDPH pour les notification RQTH)
- Double validation dans le Self mobile (GP et GC) qui retarde l'enregistrement des BOE dans RenoiRH (requête en cours auprès du CISIRH pour simplifier le circuit de validation)
- 1^{ère} phase de mise en qualité des données BOE dans RenoiRH en vue de la déclaration 2021 FIFHFP au titre de l'année 2020 (Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-127 du 19/02/2021) -*Mise à jour des données dans le module renoirH/ BOE en vue de la déclaration annuelle 2021 d'emploi des agents en situation de handicap (DOETH) au FIPHFP*

1) Bilan 2020 : constats

1220 BOE du MAA DOETH 2021



1) Bilan 2020 : actions mises en œuvre

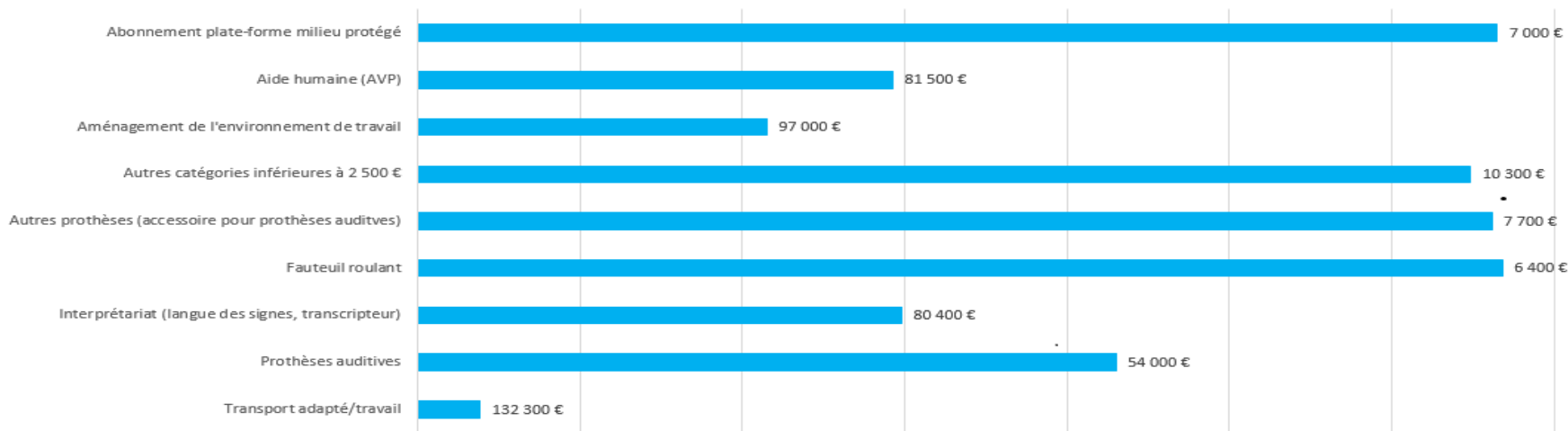
➤ Un taux d'emploi 2020 de 4,06 % (1220 BOE) contre 5,21% en 2019 (1596 BOE)

❖ Conséquences :

- Paiement en 2021 d'une pénalité de 300 000 euros au FIPHFP pour non respect de l'objectif des 6%
- Plan d'action du SRH : mise en qualité des données BOE (phase 2) + développement du recrutement des agents en situation de handicap pour atteindre l'objectif des 6 % de BOE

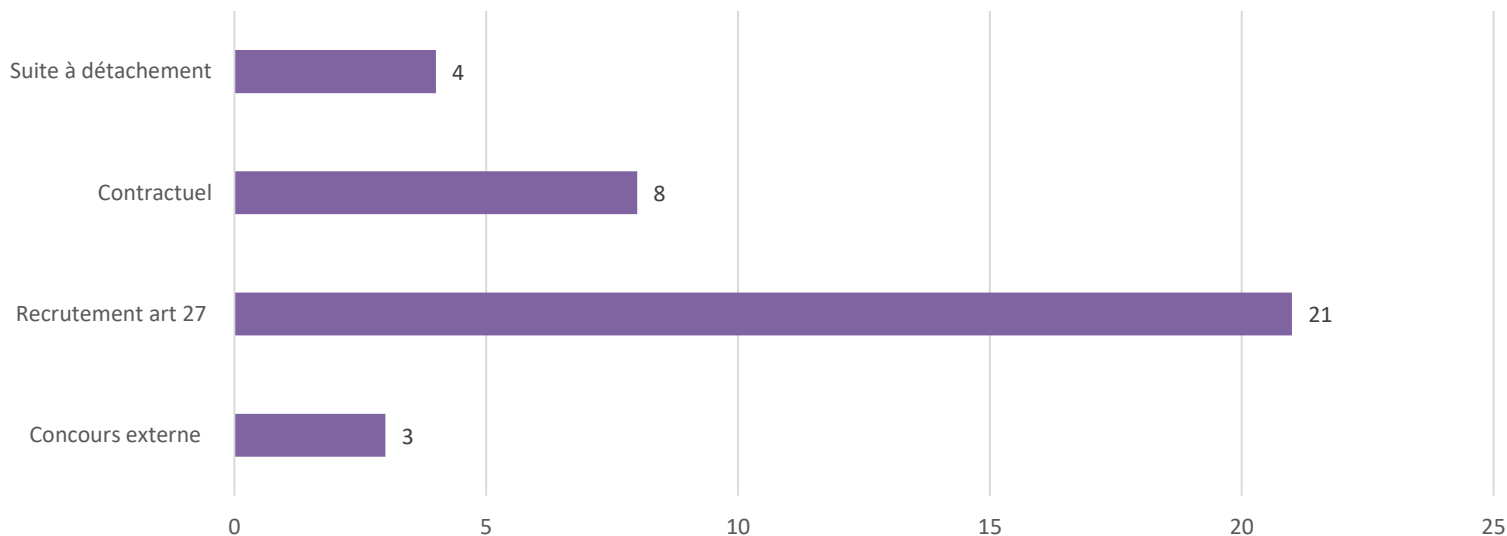
2) Etat de la situation 2021

- Aides pour le maintien dans l'emploi en 2021 : 408 dossiers pour un montant total de 476 600 € = moyenne de 1 168 €/dossier.
- Baisse imputable à la crise sanitaire



2) Etat de la situation 2021

- 36 recrutements TH en 2021 dont 21 recrutements art 27 donnant lieu à titularisation (2 titularisations, 19 en cours)



2) Etat de la situation 2021 : actions en cours

- 1^{er} levier du plan d'action : la mise en qualité des données BOE (phase 2) avec un double objectif :
 - **Priorité 1** : vaste opération de MQD pour répondre au contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur la déclaration 2021 au titre de l'année 2020 :
 1. fiabilisation des données BOE dans le SIRH
 2. collecte et transmission des pièces justificatives des BOE (échéance 14 mai 2022)
 - MQD réalisée par les gestionnaires RH de proximité avec un cadre référent pour chaque DRAAF et AC chargée d'assurer la coordination et le suivi

2) Etat de la situation 2021 : actions en cours

➤ **Supports pour réaliser le travail de MQD :**

- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-127 du 19/02/2021 sur la méthodologie à destination des gestionnaires RH locaux
- Note de service SG/SRH/MISIRH/2021-972 sur le self mobile
- Tableau de suivi MQD à transmettre par le/la référent(e) MDQ de chaque DRAAF/AC au pôle handicap
- Flash infos RH 27 janvier 2022, pour inciter les agents en situation de handicap à se déclarer BOE et à faire valoir leurs droits (aménagement du poste de travail, temps partiel de droit, suivi médical, départ en retraite anticipée ...)

➤ **Bilan à date :**

- Contrôle CDC : 830 pièces justificatives récoltées auprès des DRAAF et de l'AC à la date du 31/03/2022
- Déclaration DOETH 2022 au titre de l'année 2021 : 1266 agents BOE déclarés à la date du 31/12/21 (donnée à consolider)

2) Etat de la situation en 2021 : actions réalisées

➤ 2^{ème} levier du plan d'action : améliorer le recrutement d'agents en situation de handicap

- Objectif d'un taux de 6%
- Dans le respect des cibles de recrutement fixées par le FIPHFP et la DGAFP (40 recrutements en 2021 puis 50 en 2022)
- Par une meilleure lisibilité des outils disponibles : révision de la note de service recrutement : note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4/11/21 « recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés » qui décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap puis détaille les dispositifs que les responsables de programme et chefs de service peuvent utiliser pour recruter ces agents :
 - concours de droit commun avec possibilité d'aménagement d'épreuve
 - recrutement d'initiative nationale ou locale, par voie contractuelle donnant lieu à titularisation
 - apprentissage et recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation

2) Etat de la situation en 2021 : extrait NS – SG/SRH/SDDPRS/2021-815 – annexe 2 chronologie et acteurs du P 143

Chronologie	Actions à mener	SRH / MIPEC	SRH/ SDDPRS/BASS	SRH/SDCAR/BEZFR-BPCO	IEA	RPROG 143	DRAAF/SRFD (RBOP)	Direction de l'EPLFPA
Septembre N-1 à novembre N-1	Repérage des postes susceptibles de convenir à un recrutement pour un BOE et identification des agents BOE par les EPL et les SRFD dans leur dialogue de gestion	NC	NC	I	NC	I	P	P
Décembre année N-1	Séquences d'expertise sur les emplois et définition de la carte des postes titulaires : identification des postes priorités pour le recrutement d'un BOE, compatibles avec les spécialités d'enseignement ouvertes au concours d'enseignant ou de CPE de la session N (article 27)	NC	NC	NC	NC	P	C	I
Décembre année N-1	Courrier de la Secrétaire Générale fixant le nombre de recrutements pour l'année N, répartis par programme budgétaire après concertation avec les responsables de programmes	NC	P	I	NC	I	NC	NC
Janvier N	Campagne annuelle de mobilité sur les emplois titulaires ouverts à la rentrée scolaire N, avec mention des postes priorités pour le recrutement d'un BOE sur la liste des postes publiés + examen et classement des candidatures BOE par les EPLFPA et DRAAF/SRFD puis communication à la DGER/RPROG143 et au SRH/SDCAR pour le 31/01 au plus tard	NC	NC	P	C	P	C	C

2) Etat de la situation en 2021 : actions réalisées

➤ Art 93 loi TFP 6/08/19 : expertise menée avec SDCAR pour identifier les possibilités de recrutement par la voie du détachement dans un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

- Inspecteurs de santé publique vétérinaire : faible volumétrie de recrutement des ISPV non titulaires d'un diplôme de vétérinaire + vivier de fonctionnaires déjà reconnus BOETH, ayant la qualité de vétérinaire et appartenant à un corps de catégorie inférieure à celle des ISPV faible,

- Attachés : compte tenu de la mise en place des SGCD et du plan de requalification conduisant à la nomination de 50 nouveaux attachés à compter de 2021, aucun recrutement d'attachés n'est prévu pour 2022

- Corps enseignant du MAA : diplôme exigé (master) y compris pour les entrées par la voie du détachement

- Corps de la filière formation recherche : faible volumétrie des effectifs et de recrutement (techniciens formation recherche : environ 900 agents - recrutement environ 20 par an entre les concours et la mobilité (recrutement externe)

- Ingénieurs d'études : environ 360 agents - recrutement par la mobilité et par concours (pas organisé tous les ans) ; max 15 agents par an; promo interne par LA en moyenne 5 par an

- Ingénieurs de recherche : environ 180 agents - recrutement par la mobilité et par concours (pas organisé tous les ans) ; max 15 agents par an; promo interne par LA en moyenne 3 par an.

2) Etat de la situation en 2021 : actions réalisées

- **Autres actions mises en œuvre pour développer le recrutement d'agents en situation de handicap**
 - Publicité relative au recrutement : fiches de postes avec les mentions
 - « Poste ouvert aux personnes en situation de handicap par la voie contractuelle »
 - « Recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie contractuelle »conformément à la délibération n° 2010-274 du 13 novembre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
 - Job-dating via le Duoday 2021 : malgré la crise sanitaire, 9 offres de duo concrétisées dont la participation du Ministre, de la SG, du SGA et de la Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion.
 - Systématisation des mentions portées sur les annexes financières préalables au recrutement

2) Etat de la situation 2021 : actions en cours

- Mobilisation interministérielle pour un état plus inclusif avec le développement de l'emploi public des personnes en situation de handicap
 - Dans le cadre de la circulaire du 1^{er} ministre en date du 17 novembre 2020 : réaffirmation de l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre une politique RH encore plus inclusive au sein des services de l'Etat.
 - Comité interministériel sur le handicap (CIH) : Bilans chiffrés sur le handicap des différents ministères portés à la connaissance de tous. Phénomène d'impulsion.
 - Autres actions conduites avec la DGAFP :
 - Sourcing des personnes en situation de handicap
 - Professionnalisation des réseaux de référents handicap (cf Circulaire DGAFP du 17 mars 2022)

3) Objectifs 2022

- Préparation de la convention triennale FIPHFP/MAA avec une attention particulière pour le handicap invisible (2023-2025) – passage en commission et comité national en décembre 2022
- Finalisation de la DOETH 2021
- Mise en œuvre du dispositif expérimental de la promotion par détachement (art 93 de la loi de transformation de la fonction publique)

Procédure envisagée :

Publication des postes sélectionnés sur le site des concours + communication sur l'intranet du ministère

Délai d'un mois pour s'inscrire puis sélection des dossiers (RAEP) en vue d'être auditionnés par un jury.

A l'issue des auditions, admission des lauréats sur liste principale

- Systématiser l'envoi d'un courriel d'information aux agents dont la RQTH expire sous 6 mois.
- Mise en œuvre de la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 relative à la mise en place de référent handicap dans la FPE avec une réflexion à conduire sur la structuration de la fonction de référent handicap (CF fiche ressource n°5) : rôle des correspondants régionaux handicap et ambassadeurs du handicap à intégrer à la réflexion
- Réflexion pour de nouvelles modalités d'implication des représentants du personnel

MERCI DE VOTRE ATTENTION