



Groupe de travail plan triennal HandiCap Bilan du plan 2020-2022 et plan 2023-2025

15 novembre 2022

Le groupe de travail portant sur le plan triennal HandiCap, s'est réuni le 15 novembre 2022 sous la présidence de Xavier Maire, chef de service des ressources humaines du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Ce groupe de travail est intervenu pendant la 26^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est déroulée du 14 au 20 novembre 2022.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Jean-Philippe Bordes et Annick Pinard.

Xavier Maire a présenté la nouvelle correspondante ministérielle handicap du MASA, Catherine Génin, qui a pris ses fonctions le 1^{er} septembre.

I. Bilan de la convention 2020-2022

Armelle Falaschi, cheffe du bureau des actions sanitaires et sociales (BASS) présente le bilan de la convention actuelle 2020- 2022 (voir le diaporama).

* Bilan quantitatif

Le taux d'emploi direct est passé de 5,21 % en 2020 à 4,06 % en 2021.

Ce net recul est lié :

- au changement de système d'information pour les ressources humaines (SIRH) avec la bascule d'Agorha vers RenoIRH,
- à la crise covid,
- à la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) début 2021.

1344 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ont été déclarés au titre de l'année 2021.

Les problèmes de recrutement de BOE concernent particulièrement l'enseignement agricole en raison :

- du niveau élevé de recrutement,
- de l'absence de délégation possible pour certaines tâches (face à face avec les élèves),
- de la réticence des agents à déclarer leur handicap vis-à-vis des apprenants et des parents d'élève.

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) rencontre des difficultés identiques pour le recrutement de BOE.

D'une manière générale, beaucoup de personnes qui pourraient bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ne se déclarent pas.

L'administration reconnaît que la communication a été faible sur le dispositif existant mais la campagne de communication devrait être plus importante dans le cadre de la prochaine convention.

En 2020, 35 recrutements ont été effectués dont 19 donnant lieu à titularisation (article 27 de la Convention internationale des personnes handicapées - contrats d'initiative locale).

En 2021, 32 recrutements ont été effectués dont 22 donnant lieu à titularisation.

L'objectif de la convention FIPHFP étant de 36 recrutements par an, le MASA n'atteint pas ce résultat mais s'en approche.

Deux apprentis en situation de handicap ont été accueillis en 2020 et un en 2021, mais aucun n'a été recruté alors que la convention prévoyait deux recrutements par an, soit six pour les 3 ans.

Le nouveau contrat prévoit un effort sur les apprentis avec des objectifs progressifs et réalistes .

*** Actions financées**

Le tableau présenté montre que l'essentiel des financements porte sur l'axe 5 (aménagement du poste de travail dans le cadre d'un maintien d'emploi) puis l'axe 4 (aménagement du poste de travail dans le cadre d'un recrutement).

Un effort a été porté pendant la crise Covid sur l'aménagement des postes de travail pour permettre le télétravail.

Des actions de communication ont été mises en œuvre avec la DICOM et avec des crédits DICOM et n'apparaissent donc pas dans le tableau.

*** Constats- causes et conséquences**

Après un fort recul du taux d'emploi en 2020 (4,06 % contre 5,21 % en 2019) le taux d'emploi est remonté à 4,54 % en 2021 avec 1344 BOE, alors qu'il faudrait 1718 BOE pour atteindre le taux de 6 %.

Les causes identifiées pour expliquer cette baisse sont la bascule d'Agorha vers RenoiRH, l'impact de la crise sanitaire, la double validation nécessaire dans MonSelfMobile (gestionnaire de proximité et gestionnaire de corps) et la mise en place des SGCD.

En conséquence du non respect du taux de 6 %, le MASA a dû payer une contribution au FIPHFP de 300 000€ en 2021 (effectifs 2020) et de 489 160€ en 2022 (effectifs 2021) auquel s'ajoute une pénalité de 113 947€ suite au contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur la déclaration 2021.

*** Actions mises en œuvre**

Le MASA est resté mobilisé malgré la crise sanitaire pour les aides pour le maintien dans l'emploi, avec une priorité donnée à l'aménagement pour le télétravail et à la fourniture de masques inclusifs.

Une forte mobilisation a été nécessaire pour la mise en qualité des données pour répondre au contrôle de la CDC. Armelle Falaschi salue l'engagement fort des DRAAF, des SGCD et des correspondants de l'enseignement agricole pour ce contrôle (nombreuses pièces demandées).

Par ailleurs la mise en qualité des données des BOE dans RenoiRH fait l'objet d'une animation et d'un pilotage resserré (MISIRH et SNUM). Plus de 250 personnes ont participé au webinaire animé par le BASS et la MISIRH.

Pour améliorer le recrutement d'agents en situation de handicap, la note de service portant sur le recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés a été profondément révisée (voir la note de service n°2021-815 du 4 novembre 2021).

Chaque année la secrétaire générale du ministère fixe des objectifs de recrutement aux responsables de programme.

L'instruction technique relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du MASA (n°2022-806 du 26 octobre 2022) prévoit une annexe spécifique pour les apprentis en situation de handicap.

L'activité du pôle handicap (2,5 ETP) a été impactée par la crise sanitaire et la vacance du poste de correspondant handicap ministériel pendant deux périodes, soit au total près de onze mois.

L'impact a porté sur l'animation du réseau des ambassadeurs handicap, les formations sur le handicap, l'organisation des groupes de travail et la campagne de sensibilisation sur le handicap invisible a été décalée.

L'Alliance du Trèfle constate qu'il est troublant de voir que la contribution annuelle et la pénalité représentent un montant supérieur aux actions financées.

Les organisations syndicales évoquent également :

- la vacance du correspondant ministériel handicap pendant de longs mois,
- le manque de médecins de prévention, alors que des chefs de service demandent un rapport du médecin du travail pour accepter un aménagement du poste de travail,
- MonSelfMobile qui ne prévoit ni les demandes en cours de renouvellement, ni les agents ayant des droits avec une validité permanente,
- les SGCD,
- la peur de beaucoup d'agents de se déclarer surtout s'ils veulent faire une mobilité, notamment s'ils bénéficient d'un temps partiel qui leur est nécessaire compte tenu de leur handicap, qu'ils risquent de perdre avec la mobilité.

Xavier Maire reconnaît le montant de la contribution et de la pénalité, que l'administration ne cache pas aux organisations syndicales. Il salue la mobilisation des agents pour le déroulement du contrôle de la CDC sans laquelle le montant de la pénalité aurait été plus élevé. L'objectif est d'améliorer la situation.

Xavier Maire ne nie pas les difficultés avec MonSelfMobile et invite à utiliser d'autres possibilités de se déclarer, notamment auprès du service RH de proximité.

Des facilités sont accordées en termes d'aménagement de poste aux travailleurs handicapés, leurs possibilités de promotion sont accrues (notamment par la loi de transformation de la fonction publique, voir l'axe 4 du plan Handi-Cap 2023-2025) et le droit à la retraite est amélioré.

Le Flash info RH est à renouveler.

Pour Armelle Falaschi, il faut mobiliser l'ensemble des services et de la communauté de travail du MASA, et renforcer l'accompagnement des agents comme un sujet transverse par les ISST, les assistants et conseillers de prévention.

Le manque de médecins de prévention est un problème interministériel. Des pistes complémentaires sont recherchées lors d'échanges avec les DRAAF.

Localement des solutions provisoires peuvent être trouvées pour les médecins du travail.

La peur des agents de déclarer leur handicap est bien connue. C'est un des enjeux du prochain plan. Les organisations syndicales sont invitées à faire remonter les situations dont elles auraient connaissance.

Pour Armelle Falaschi, c'est un travail de longue haleine et l'administration compte sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux.

Pour un travailleur handicapé qui fait une mobilité, son accueil doit être préparé.

Les ISST, les assistants de service social interviennent au séminaire des IGAPS et vont intervenir au séminaire des chefs de SRFD et des directeurs d'EPLFPA.

Les difficultés proviennent souvent de la méconnaissance des dispositifs existants qui pourraient aider. D'autres acteurs peuvent intervenir, comme CAP emploi pour l'aménagement de poste.

Certains acteurs locaux ne savent pas faire remonter une demande.

Le travail est à ré-initier dans les réseaux car souvent les personnes se sont concentrées sur d'autres sujets.

Steve Bermond, adjoint à la cheffe du BASS, précise qu'au moment de la création des SGCD, les missions ont été redistribuées et les personnes en charge du handicap se sont retrouvées sur d'autres missions. Dans le même temps, les personnes devenues référentes handicap découvraient le sujet et n'avaient pas l'historique des agents BOE du MASA. En complément, se sont ajoutées des difficultés liées à l'accès aux outils informatiques et à l'habilitation des personnes. Il y a donc eu beaucoup de perte de temps.

Plans d'actions HandiCap - Inclusion 2023-2025

Catherine Génin, nouvelle correspondante ministérielle handicap présente le plan HandiCap et inclusion 2023-2025, qui s'inscrit dans la continuité du plan 2020-2022 avec une nouvelle dynamique.

Il s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue engagée par la MASA et l'obtention en 2020 du label Alliance, et prend en compte les avancées législatives ou réglementaires sur le handicap (loi de transformation de la fonction publique, circulaires du 17 novembre 2020, du 17 mars 2022 et du 6 octobre 2022).

Ses actions ont été concertées avec les différents services concernées pour une application transversale de la politique handicap.

Le plan comprend cinq axes (voir le diaporama).

Axe 1- Gouvernance

Un comité de pilotage du plan HandiCap et inclusion est mis en place (deux réunions par an) avec deux comités techniques (recrutement et maintien dans l'emploi/reclassement pour inaptitude).

Le MASA poursuivra les actions de sensibilisation et de formation des acteurs internes (référents handicap, acteurs de la prévention, assistants de service social, directeurs d'EPLFPA).

Le plan prévoit de redéfinir les rôles et les missions des réseaux internes intervenant sur le handicap pour reconstituer un maillage.

Une expérimentation sera conduite dans deux territoires sur de nouvelles modalités de gestion des dossiers de demande d'aides à la compensation.

Armelle Falaschi indique la volonté du MASA de rapprocher les réseaux des ambassadeurs handicap et des correspondants égalité professionnelle-diversité.

Axe 2- Recrutement

Le MASA souhaite mettre en place une politique proactive de recrutement avec l'objectif de 50 recrutements d'agents en situation de handicap par an, l'atteinte du taux de 6 % d'apprentis handicapés avec la titularisation d'un tiers d'entre eux.

Axe 3- Maintien dans l'emploi et reclassement pour inaptitude

Il s'agit d'un nouvel axe.

Armelle Falaschi indique que le taux d'emploi est inexact et sous évalué car certains agents sont inaptes à l'exercice de leurs fonctions et pourraient bénéficier d'une procédure d'accompagnement au reclassement mais ce n'est pas fait.

Un guide sera rédigé pour décrire la procédure d'accompagnement au reclassement pour inaptitude et la coordination sera renforcée.

Deux secteurs sont ciblés : l'enseignement agricole et l'inspection en abattoirs avec des métiers exposés au risque d'usure.

L'axe 3 prévoit également de renforcer la connaissance et la mobilisation du réseau des CAP emploi et d'améliorer l'accessibilité numérique sur les applicatifs internes.

Axe 4 - Déroulement de carrière

La loi de transformation de la fonction publique permet de favoriser l'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie de détachement pour les agents en situation de handicap. Le MASA va lancer une expérimentation en 2023 sur le corps des IAE.

La portabilité des équipements pour faciliter les mobilités sera poursuivie. Dix agents en ont bénéficié sur les dernières années.

Le rôle primordial des référents handicap régionaux va être réaffirmé. Ils disposeront d'une lettre de mission.

Une action est prévue avec le bureau de la formation continue et du développement des compétences pour faire connaître les aides du FIPHFP pour compenser les situations de handicap en formation.

Enfin le travail de mise en qualité des données sur RenoiRH sera poursuivi, ainsi que la facilitation de l'enregistrement et de l'actualisation des profils des BOE dans RenoiRH (rappel systématique 8 à 10 mois avant l'échéance pour le renouvellement).

Axe 5 - Communication

La communication va être renforcée.

Les trois cibles sont les agents en situation de handicap, leurs collègues et les encadrants.

La campagne de communication sur les stéréotypes sera réactivée et une nouvelle campagne de communication sur les handicaps invisibles lancée, avec une action de formation sur l'emploi des personnes en situation de handicap psychique en collaboration avec l'UNAFAM.

De nouveaux témoignages d'agents du MASA en situation de handicap, de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques sont prévus, ainsi que la constitution d'un groupe témoin sur les travaux de communication.

L'objectif est de lever les tabous et préjugés qui pèsent encore sur le handicap.

Les organisations syndicales insistent pour qu'un travail de sensibilisation soit réalisé auprès de tout l'encadrement.

Pistes de travail avec les organisations syndicales

D'autres pistes de travail sont proposées avec les organisations syndicales comme acteurs à part entière.

Pour le suivi de la convention MASA/FIPHFP le tableau des 29 indicateurs sera examiné pour une éventuelle évolution de son contenu.

Pour améliorer la communication, l'actualisation du guide de recrutement de mai 2017 est prévue, ainsi que l'élaboration d'un dépliant sur les droits des agents qui serait annexé au livret d'accueil. Les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel seraient associés à ces travaux.

Des travaux avec les membres de la formation spécialisée du CSA ministériel sont prévus pour le reclassement pour inaptitude et l'information sur le champ du handicap.

En conclusion Xavier Maire rappelle que l'équipe handicap du BASS se reconstitue avec beaucoup de motivation et qu'une gouvernance lourde est mise en place pour la mobilisation des chefs de service.

Les organisations syndicales évoquent :

- certaines situations délicates nécessitant la mise en place d'un groupe de traitement des situations d'urgence au niveau national,
- la qualification des référents handicap qui apportent souvent une réponse administrative mais sans connaissance technique sur le handicap,
- les ambassadeurs handicap.

Xavier Maire indique que face à une situation d'urgence, il faut une remontée rapide au SRH, et le rôle de médiation des organisations syndicales qui alertent est essentiel.

Armelle Falaschi ajoute que pour les situations d'urgences, l'administration est obligée de se retourner vers la structure locale et que la création d'un groupe de traitement n'apportera rien.



Par contre il faut mettre au point une procédure pour traiter les situations d'urgence et vérifier que les acteurs locaux sont au courant : qui contacter ? Quelle situation mériterait d'être accélérée ?

Sur les référents handicap, Xavier Maire partage le besoin de redéfinition des rôles, avec une approche moins juridique et plus opérationnelle.

Armelle Falaschi précise que les DRAAF ont été sollicitées pour identifier de nouveaux référents handicap. Le travail est en cours sur la lettre de mission pour la mise en conformité avec les circulaires.

Stève Bermond ajoute que les secrétaires généraux des DRAAF ont désigné des personnes avec plus de temps à consacrer au handicap. De plus, au niveau national, deux IGAPS sont désormais référents sur la question du handicap.

L'administration compte aussi sur les organisations syndicales pour être alertée sur des questions concernant les agents atteints de handicap ou bien sur certaines situations particulières.

Le référent handicap est là pour animer, et il faut quelqu'un dans une structure qui doit pouvoir répondre à une question, pas forcément le référent handicap.

Après la mise en place des nouveaux référents handicap, dans un deuxième temps, les ambassadeurs handicaps seront réunis avec les correspondant égalité professionnelle - diversité dans un réseau unifié, d'où un nouvel appel à candidatures.

Le sujet du handicap étant transversal, il faut faire en sorte qu'il n'y ait pas qu'une seule personne qui puisse répondre à un agent. Pour cela sont mobilisés également les ISST, les assistants de service social et les acteurs de la prévention. Plus il y aura d'interlocuteurs qui connaîtront le sujet, mieux ce sera.

Il faut rendre la communauté de travail plus inclusive. Le recrutement de la nouvelle correspondante ministérielle Catherine Genin est déjà essentiel. Il faut laisser le temps de mettre en place le réseau.