



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN HANDI-CAP ET INCLUSION en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude

Projet de convention triennale 2023-2025

GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP DU 15 NOVEMBRE 2022



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- 1) BILAN DE LA CONVENTION 2020-2022 : CONSTATS ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE**
- 2) ORIENTATIONS DU PLAN D' ACTIONS 2023-2025 ET ECHANGES**

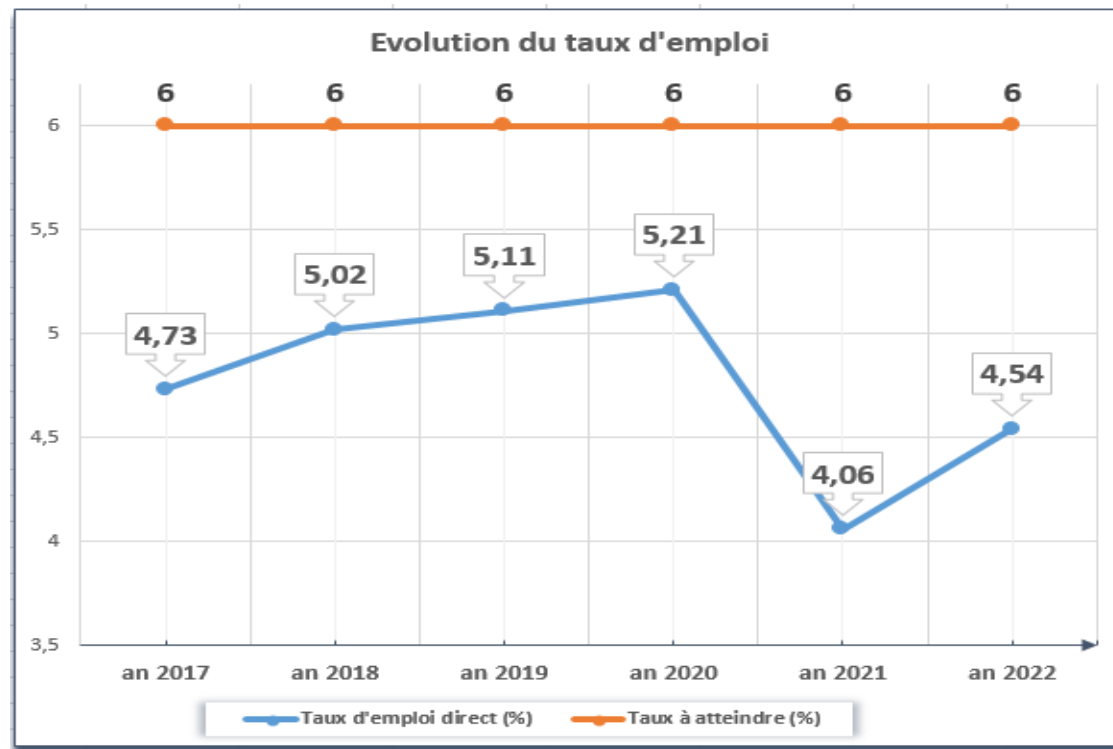
1. Bilan de la convention 2020-2022

Bilan quantitatif

Un net recul sur la période de la convention 2020-2022,

lié à plusieurs facteurs :

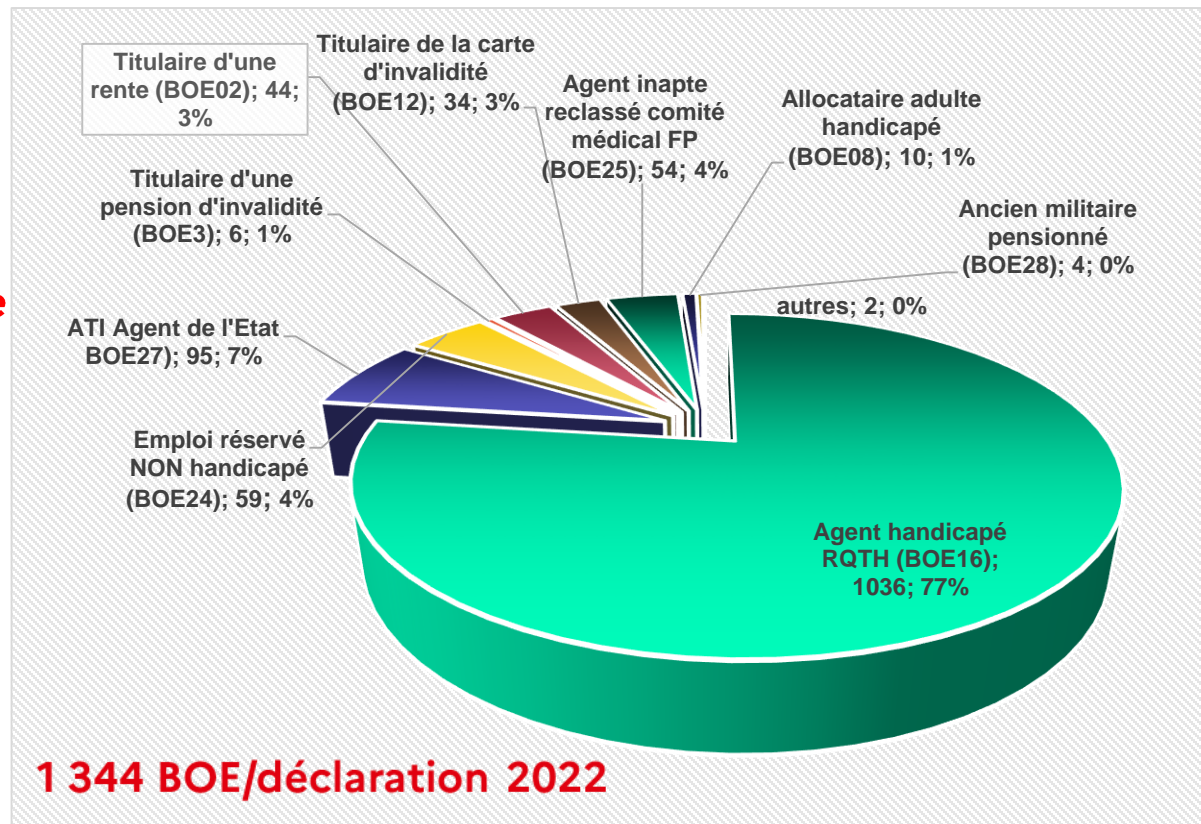
- changement de SIRH (bascule de Agorha vers RenoirH),
- au contexte sanitaire,
- à la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux début 2021.



1. Bilan de la convention 2020-2022

Répartition des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

**Déclaration 2022 au titre de
l'année 2021**



1. Bilan de la convention 2020-2022

Données sur le recrutement d'agents en situation de handicap au MASA :

- 35 recrutements TH en 2020 dont 19 recrutements donnant lieu à titularisation (art. 27)
- 32 recrutements TH en 2021 dont 22 recrutements donnant lieu à titularisation (art. 27)

Données sur le recrutement d'apprentis handicapés au MASA :

- Apprentis en situation de handicap : 2 en 2020 et 1 en 2021 (apprentis non recrutés)

1. Bilan de la convention 2020-2022

Actions financées dans le cadre de la convention 2020-2022

Axes des différentes conventions	Total MASA + FIPHP		Total MASA + FIPHP
	2020	2021	2022 (arrêté à fin sept.)
Axe 1: Projet et politique handicap	18 000 €	7 000 €	7 000 €
Axe 2: Gouvernance et organisation	0 €	69 €	0 €
Axe 3: Accessibilité numérique	0 €	0 €	0 €
Axe 4: Recrutement	54 955 €	11 716 €	65 575 €
Axe 5: Maintien dans l'emploi	281 458 €	457 584 €	209 897 €
Axe 6: Communication, information et sensibilisation	872 €	253 €	0 €
Axe 7 : Innovation	0 €	0 €	0 €
TOTAL	355 285 €	476 622 €	282 472 €

1. Bilan de la convention 2020-2022 : constats

➤ Après un recul en 2021, une remontée progressive du taux d'emploi

Rappel sur le taux d'emploi : 4,06 % en 2020 (1 220 BOE) versus 5,21% en 2019 (1 596 BOE) / 4,54% (1 344 BOE) en 2021

❖ Causes – une MQD des dossiers BOE rendu difficile pendant 2 ans en raison :

- Bascule Agorha vers RenoIRH qui a supposé une campagne d'habilitation et une appropriation des modalités de saisie par les services RH de proximité ;
- Impact de la crise sanitaire sur le traitement des dossiers BOE (délais de traitement rallongés de la MDPH) et les nouvelles modalités d'organisation du travail dans les services (périodes de confinement) ;
- Double validation dans le Self mobile (GP et GC) qui retarde l'enregistrement des BOE dans RenoIRH qui se déclarent par ce biais (évolution du process en cours de traitement pour fluidifier la procédure) ;
- Mise en place des secrétariats généraux communs départementaux en avril 2021.

❖ Conséquences :

Paiement d'une contribution au FIPHFP pour non respect de l'objectif des 6% couplé à une évolution du plafond de la déduction relative à la rémunération des personnels accompagnant les élèves en situation de handicap :

- D'un montant de 300 000€ en 2021 (effectifs 2020) ;
- D'un montant de 489 160€ en 2022 pour les effectifs 2021 (auquel s'ajoute une pénalité de 113 947€ résultant du contrôle de la CDC sur la DOETH 2021).

1. Convention 2020-2022 : actions mises en œuvre

➤ En dépit de la crise sanitaire, le MASA s'est fortement mobilisé

- ❖ Une réponse favorable apportée par le pôle handicap à l'ensemble des demandes qui portent sur la compensation des situations de handicap en milieu professionnel (exception à noter pour l'année 2022)

Quelques données concernant les aides pour le maintien dans l'emploi (prothèses auditives, fauteuil roulant, aménagement du poste de travail, auxiliaire de vie professionnelle) :

- ❑ En 2020, 451 dossiers instruits pour un montant total de 471 200 € (moyenne de 1 044€/dossier), en 2021, 408 dossiers pour un montant de 476 600 € (moyenne de 1 168 €/dossier), la baisse étant imputable à la crise sanitaire, et 202 dossiers à fin septembre 2022 ;
- ❑ De nouveaux besoins spécifiques générés pendant la période de Covid, liés au télétravail (équipements adaptés et aménagements de poste au domicile de l'agent) ou à la fourniture de masques inclusifs.
- ❖ Une forte mobilisation en interne pour la mise en qualité des données (MQD) des BOE dans le SIRH RenoirH
 - ❑ Une opération importante et longue de MQD pour répondre au contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sur la déclaration 2021 au titre de l'année 2020 (fiabilisation des données BOE, collecte des pièces justificatives, forte implication du réseau des référents MQD en DRAAF et AC) ;
 - ❑ Dans le cadre d'une animation et d'un pilotage resserré (mise à disposition de supports, webinaires, notes de services, tableau de suivi, flash infos).

1. Convention 2020-2022 : actions mises en œuvre

- ❖ Un plan d'actions pour améliorer le recrutement d'agents en situation de handicap
 - ❑ Révision en profondeur de la **note de service portant sur le « recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés »** : description des modalités d'organisation du recrutement de travailleurs handicapés, calendrier à respecter, dispositifs à mobiliser par les RPROG et chefs de service. Cf. *note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4/11/2021*.
 - ❑ **Diffusion de différentes notes :**
 - ✓ Chaque année, la secrétaire générale transmet un courrier fixant les objectifs de recrutement d'agents en situation de handicap et d'apprentis handicapés (répartition par programme) ;
 - ✓ En date du 22 juillet 2021, diffusion d'une note de service relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage en direction de ses services et de ses établissements publics sous tutelle, avec une focale dédiée aux apprentis en situation de handicap.

1. Convention 2020-2022 : constat global

➤ La crise sanitaire a toutefois impacté l'activité du pôle handicap

L'ambitieux programme d'actions prévu au titre de la convention 2020-2022 n'a pu être déployé que partiellement du fait du contexte sanitaire (Covid-19) qui a impacté l'activité du pôle handicap et de la vacance de poste sur plusieurs mois du correspondant handicap ministériel.

Il s'agit principalement :

- des formations/sensibilisations sur le handicap en direction des acteurs internes,
- de l'animation du réseau des ambassadeurs handicap et compétences,
- de l'organisation de GT relatifs au suivi du plan « Handi-Cap et inclusion » et des COPIL recrutement afin de renforcer la politique de recrutement des travailleurs en situation de handicap du MASA,
- du décalage dans le temps de la campagne de sensibilisation sur le handicap invisible (affiches, flyers, portraits de vie d'agents du MASA en kakemono).

2. Plan d'actions 2023-2025

Cinq axes identifiés pour conduire le Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 :

- **Axe 1** : Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap
- **Axe 2** : Mettre en place une politique proactive de recrutement de personnes en situation de handicap
- **Axe 3** : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs
- **Axe 4** : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences
- **Axe 5** : Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap

2. Plan d'actions 2023-2025

Les grands principes :

- ❑ Un plan triennal qui s'inscrit **dans la continuité** du plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022 tout en impulsant une **nouvelle dynamique** à la faveur d'une politique résolument inclusive et exempte de toutes discriminations au sein du MASA ;
- ❑ Un plan d'actions qui s'inscrit pleinement dans la **démarche d'amélioration continue** engagée par le ministère et l'obtention en 2020 des labels égalité professionnelle et diversité ;
- ❑ La prise en compte des **avancées réglementaires ou législatives sur le champ du handicap**, notamment la loi du 6 août 2019 pour la transformation de la fonction publique et les circulaires du 17/11/2020 relative à la mobilisation interministérielle pour un État plus inclusif, du 17/03/2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la FPE du 6/10/2022 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées.
- ❑ Des actions **concertées avec différents services et directions concernés** (temps de travail bilatéraux, réunion d'arbitrage du 7 novembre 2022), pour une déclinaison nécessairement transversale de la politique handicap en direction des agents en situation de handicap.

2. Plan d'actions 2023-2025

Axe 1 : Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap

- ❑ Instaurer un **comité de pilotage du Plan Handi-Cap et inclusion**, qui se décline en deux comités techniques dédiés au recrutement et au maintien dans l'emploi/reclassement pour inaptitude ;
- ❑ Poursuivre et renforcer les **actions d'information, de sensibilisation et de formation des acteurs internes** : référents handicap régionaux, managers, acteurs de la prévention, assistants de service social, chefs d'établissement agricole ;
- ❑ Redéfinir les **rôles et les missions de chacun des réseaux internes** intervenant sur le champ du handicap et examiner les conditions d'un rapprochement entre les référents Égalité-Diversité et les ambassadeurs handicap et compétences ;
- ❑ **Expérimenter** sur deux territoires de nouvelles modalités de gestion des dossiers de demandes d'aides à la compensation (montage, instruction, paiement) avec délégation partielle de crédits.

2. Plan d'actions 2023-2025

Axe 2 : Mettre en place une politique proactive de recrutement de personnes en situation de handicap

- ❑ La fixation d'**objectifs volontaristes et réalistes** pour amplifier le recrutement d'agents en situation de handicap :
 - 50 recrutements annuels par an (toutes modalités confondues, hors apprentissage);
 - L'atteinte des 6% d'apprentis handicapés à l'horizon 2025, via une trajectoire de progression annuelle et en visant la pérennisation, via la titularisation, d'un tiers d'entre eux.

- ❑ **Stratégie déployée :**
 - Travailler collectivement sur l'optimisation de l'ensemble des modalités de recrutement applicables aux agents en situation de handicap (procédure, calendrier) ;
 - Faire connaître les aides et mesures du FIPHFP, les ressources et appuis à mobiliser au niveau régional (Cap emploi, Handipacte notamment);
 - Développer des partenariats pour le sourcing des candidats (recrutement et apprentissage) ;
 - Mise en place d'un COTECH dédié au recrutement, qui se réunira deux fois par an.

2. Plan d'actions 2023-2025

Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs

- Rédiger une note de service/guide décrivant la **procédure d'accompagnement au reclassement pour inaptitude** et s'assurer de sa mise en œuvre opérationnelle ;
- Renforcer la coordination** de l'ensemble des acteurs concernés, réunis au sein du COTECH dédié au maintien dans l'emploi et au reclassement pour inaptitude qui se réunira deux fois par an ;
- Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude**, notamment sur les métiers d'enseignement en établissement agricole et d'inspection en abattoirs ;
- Renforcer la connaissance et la mobilisation du réseau des Cap emploi** pour accompagner le maintien dans l'emploi, l'aménagement des situations de travail et le recours à d'autres prestations extérieures si besoin (dispositifs d'emploi accompagné, prestations d'appui spécifiques) ;
- Accessibilité numérique** des sites internet, des démarches en ligne et des applicatifs internes : travaux engagés à poursuivre sur la prochaine période conventionnelle.

2. Plan d'actions 2023-2025

Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences

- ❑ Favoriser l'accès à **un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement** : travailler avec l'ensemble des parties prenantes sur une procédure et un calendrier permettant le lancement à titre expérimental du dispositif sur l'année 2023 (par exemple sur les IAE) ;
- ❑ Poursuivre **la mise en œuvre de la portabilité des équipements**, qui peut faciliter les mobilités professionnelles des agents en situation de handicap ;
- ❑ Réaffirmer le **rôle primordial des référents handicap régionaux** dans l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap ;
- ❑ Faire connaître les aides du FIPHFP pour **compenser les situations de handicap en formation** et s'engager progressivement sur la voie de **l'accessibilité des formations** proposées par le MASA ;
- ❑ **RenoirH** : poursuivre le travail de MQD, accompagner les gestionnaires RH et engager des travaux pour faciliter l'enregistrement et l'actualisation des profils des BOE dans RenoirH.

2. Plan d'actions 2023-2025

Axe 5 : Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap

- Réactiver les campagnes de communication** visant à lutter contre les stéréotypes et toutes formes de discriminations, à démystifier le handicap au travail ;
- Lancer une **nouvelle campagne de communication sur les handicaps invisibles**, qui sera complétée par une action de formation portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, en étroite collaboration avec l'UNAFAM ;
- Réaliser de **nouveaux témoignages** d'agents en situation de handicap, de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques en poursuivant l'objectif de lever certains tabous et préjugés qui pèsent encore globalement sur le handicap ;
- Constituer un **groupe témoin** sur les travaux de communication, composé d'agents en situation de handicap du MASA, de collègues, d'encadrants et de représentants du personnel.

2. Plan d'actions 2023-2025

Pour discussion : suggestions / pistes d'actions à travailler en commun

- ❑ Gouvernance et pilotage du Plan Handi-Cap et inclusion :
 - Groupe de travail de suivi de la convention MASA/FIPHFP : reprendre le suivi du tableau des 29 indicateurs validés par les membres de ce GT (dernière actualisation en avril 2021) et examiner si nécessité d'en faire évoluer le contenu ;

- ❑ Publications du MASA sur le champ du handicap, pour accompagner les agents en situation de handicap et la communauté de travail :
 - Guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au MASA, élaboré par le CHST, mai 2017 : proposition de travailler en commun sur l'actualisation de ce guide qui avait été très bien accueilli en 2017 ;
 - Nécessité d'élaborer un dépliant ou guide des droits des agents du MASA (annexe du livret d'accueil), notamment au regard de leur insertion et maintien dans l'emploi : proposition d'associer les membres de la formation spécialisée (FS) du CSA ministériel (CSA-m) aux travaux.

2. Plan d'actions 2023-2025

Suite - Pour discussion : suggestions / pistes d'actions à travailler en commun

- Reclassement pour inaptitude : quelle contribution des membres de la FS du CSA-m? (expertise, remontée des situations complexes)
- Information /sensibilisation sur le champ du handicap : quels besoins et suivant quelles modalités ? Association de membres de la FS du CSA-m au groupe témoin sur les travaux de communication ?
- Autres suggestions pour discussion.



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MERCI DE VOTRE ATTENTION