

Le groupe de travail était présidé par Nadine RICHARD-PEJUS et Servanne GILLIER VAN REYSEL avec la présence de Mme Caroline SCHECHTER, haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'exclusion.

FO Agriculture est représentée par **Gisèle VIMONT, Jean-Pierre NAULIN, Nicolas LE DOUSSAL, Philippe CLAVELIN.**

En préambule, **FO A** a appris que le référent handicap du MAA qui avait remplacé Christophe CONAN, à la fin de l'année passée, Christophe HARNOIS, était déjà sur le départ !!! Y aurait-il un problème au BASS ?

Toutefois, **FO A** remercie l'administration de la tenue d'un tel groupe de travail. **FO A** demande à ce que les données qui sont présentées soit plus pertinentes notamment sur le genre qui a été occulté. **FO A** déplore que la continuité du travail engagé au niveau de notre ministère n'ait pas pu être maintenue : le réseau Handicap doit être consolidé ! **FO A** regrette constater que notre ministère ne respecte toujours pas la loi sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés : les 300 000€ de pénalités payées en 2021 pour non-respect de ce taux d'emploi ne sont pas acceptables que ce soit au niveau de la dépense publique ou d'un point de vue moral et sociétal. C'est pour cela que **FO A** demande un plan d'action d'urgence pour qu'au-delà du respect de la loi sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés, notre ministère, à l'image de ce que devrait être toute la fonction publique, soit un exemple d'intégration des travailleurs handicapés. **FO A** demande que l'intégralité des services de notre ministère se mobilise avec les moyens adéquats sur cette problématique tant au niveau national que local. **FO A** déplore le communiqué passé sur chlorofil demandant aux agents de l'enseignement agricole en situation de handicap de se déclarer dans le simple objectif « non caché » d'éviter au ministère d'avoir à payer une amende : certains d'entre eux craignent d'être discriminés suite à cette déclaration ! **FO A** précise que des aménagements de poste sont souvent délaissés sur le terrain pour faciliter la vie des personnes en situation de handicap (ascenseur en panne, rampe d'accès pas aux normes, matériels informatiques non adaptés, sièges pas ou peu ergonomiques, salles de cours non insonorisées, cuisine de restauration mal aérée, bâtiments peu éclairés, sols glissants...). Dans les établissements de l'enseignement agricole, c'est à la région qu'incombe la plupart du financement de ces aménagements. En conséquence **FO A** demande à ce que le ministère et les régions opèrent conjointement en ce qui concerne le handicap. Enfin, **FO A** dénonce que les moyens ne sont souvent pas à la hauteur et les travaux non mis en place ou avec des délais inacceptables !

Réponse de l'administration :

Depuis 2019, 2 GT se sont tenus mais la crise covid et le départ du référent handicap n'a pas facilité le travail. L'administration souhaite néanmoins reprendre le travail. Un nouveau référent devrait-être recruté prochainement avec des missions qui seront reposées. La question de l'animation des réseaux (référénts, ambassadeurs) est aussi à redynamiser. L'appui des IGAPS et les organisations syndicales est primordial. Les relations entre le référent national et les organisations syndicales sont à recréer mais la forme reste à définir.

LA SITUATION PRESENTEE PAR L'ADMINISTRATION

Bilan 2020

- 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),
- 35 recrutements TH (travailleur handicapé) 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,
- Un taux d'emploi 2020 de 4,06 % (1220 BOE) contre 5.21% en 2019 (1596 BOE)

Causes :

- MQD (mise en qualité des données) 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 (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) : délais de traitement rallongés de la MDPH pour les notifications 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 FIFHP 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 FIFHP

Conséquences :

- Paiement en 2021 d'une pénalité de 300 000 euros au FI PHFP 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

État de la situation 2021

- Aides pour le maintien dans l'emploi en 2021 : 408 dossiers pour un montant total de 476 600 € = moyenne de 1168 €/dossier
 - Baisse imputable à la crise sanitaire
- 36 recrutements TH en 2021 dont 21 recrutements art 27 donnant lieu à titularisation (2 titularisations, 19 en cours)

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 (fiabilisation des données BOE dans le SIRH + collecte et transmission des pièces justificatives des BOE avec une 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.
- 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)

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
 - État 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/ SDOPRS/BASS	SRH/SDCAR/BE2FR-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

- 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.

- 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

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 1er 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)
- 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.
 - À 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

QUESTIONS DIVERSES :

FO A a posé la question de la difficulté de recrutements de BOE dans les DDT(M) notamment, où les missions MAA sont rares du fait de la demande de postes par les agents ne souhaitant pas suivre les missions FEADER qui partent au Conseil Régional, et de fait sont en recherche dans leur structure. Nous avons eu des réponses mais ... ne répondant pas à la question !

FO A a évoqué le réseau « ambassadeur·rice·s et compétences », afin de savoir s'il était en sommeil, et s'il était toujours possible de l'intégrer. Apparemment, le réseau existe toujours et sera réactivé

concomitamment à la circulaire DGAFP du 17 mars 2022, concernant le déploiement de référents handicap dans la fonction publique de l'État.

FO A a enfin demandé, en l'absence de référent handicap au MAA, comment contacter la cellule idoine du BASS. Selon l'administration, toute demande peut se faire par la boîte mail « correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr », et aura une réponse (**FO A** a insisté sur ce dernier point).