

A Paris, le 18 décembre 2025

Handi-Cap Inclusion, Bilan de l'année 2024

Groupe de travail du 16 décembre 2025

Ce groupe de travail s'est tenu sous la présidence de Mme Nadine RICHARD-PEJUS en présence de Mme Catherine GENIN, correspondante handicap ministérielle.

FO Agriculture était représentée par : Hadda BAHRI, Nathalie BERTRAND, Philippe CLAVELIN, Peggy LAPIERRE, Sylvain THIBAULT et Cécile VOLLAND-CARRILLO.

1. Éléments généraux – Bilan DOETH 2024

Le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein du ministère atteint **5,36 %** en 2024. Ce taux est en progression avec 150 agents supplémentaires et représente **1 566 agents**.

FO Agriculture prend acte de cette évolution positive, tout en rappelant que ce niveau demeure en deçà de l'obligation légale de 6 %, ce qui impose de maintenir et de renforcer les efforts engagés. Il est remarqué que les BOP dits "plus techniques" sont déjà au-delà des 6%.

Les données présentées montrent que la majorité des agents concernés sont reconnus au titre de la **RQTH à hauteur de 84 %**, dont **57 % bénéficient d'une reconnaissance à durée illimitée**. Cette stabilité administrative traduit des situations de handicap durables, nécessitant des politiques de maintien dans l'emploi robustes et anticipées.

Par ailleurs, **47 % des agents BOE ont plus de 60 ans**, ce qui pose de manière très concrète la question de l'anticipation des fins de carrière, de l'adaptation des postes sur la durée et de la sécurisation des parcours professionnels jusqu'à la retraite.

Pour **FO Agriculture**, cette donnée doit impérativement être intégrée aux réflexions sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2. Accessibilité des bâtiments et aménagement des postes

Un point d'alerte majeur pour **FO Agriculture**

FO Agriculture a interrogé l'administration sur les conséquences concrètes des projets de rénovation des bâtiments publics sur les conditions de travail des agents en situation de handicap. Ces projets ont un impact direct sur l'accessibilité des locaux, sur le réaménagement des espaces de travail et sur les possibilités de mobilité professionnelle et géographique des agents concernés.

L'administration a rappelé que, pour les DRAAF et les DDI, les demandes de financement relatives aux agents rémunérés par le MAASA doivent impérativement transiter par le MAASA.

FO Agriculture prend acte de ce rappel, tout en soulignant la complexité des circuits financiers et administratifs, qui contribue à retarder la mise en œuvre effective des aménagements nécessaires.

FO Agriculture demande une **approche réellement transversale** de ces sujets. Le syndicat indique qu'il portera également ces difficultés en CSA des DDI, de nombreux chantiers de rénovation de cités administratives étant en cours.

Sur le terrain, **FO Agriculture** constate des **retards importants**, des **aménagements d'accessibilité toujours en attente**, et des **situations concrètes dans lesquelles les obligations réglementaires ne sont pas respectées**, plaçant les agents concernés dans des conditions de travail dégradées.

L'administration a précisé que le MAASA n'intervient pas sur les frais de « fonctionnement », tels que l'entretien ou la mise aux normes des ascenseurs, mais uniquement sur l'aménagement des postes de travail. Pour **FO Agriculture**, cette distinction ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité globale en matière d'accessibilité. À ce titre, **FO Agriculture** a signalé plusieurs cités administratives posant de sérieux problèmes d'accessibilité (par exemple, lors de la construction, une cage pour ascenseur est prévue ... mais pas l'ascenseur !!!) et poursuivra leur recensement afin d'objectiver les situations et d'obtenir des réponses concrètes.

3. Recrutement des agents en situation de handicap

En 2024, **38 recrutements d'agents en situation de handicap** ont été réalisés. Parmi eux, **24 recrutements ont eu lieu par la voie contractuelle spécifique prévue à l'article L.352-4**, tandis que **14 recrutements ont été effectués par d'autres modalités**, notamment par détachement, par intégration de titulaires ou par CDI. À cela s'ajoutent **11 détachements**, ainsi que des recrutements par la voie de l'apprentissage et par voie promotionnelle.

FO Agriculture souligne cependant les **difficultés persistantes de communication** concernant les concours et les voies d'accès aux corps et cadres d'emplois. Ces lacunes constituent un frein réel à l'égalité d'accès à l'emploi et doivent être corrigées par une information plus lisible, plus anticipée et mieux diffusée.

Focus positif : détachement BOE vers des corps supérieurs

FO Agriculture salue le bilan globalement positif de l'expérimentation de détachement de fonctionnaires BOE permettant l'accès à des corps ou cadres supérieurs. Pour l'année 2025, ce dispositif concerne, pour les corps administratifs, **quatre secrétaires administratifs et un attaché d'administration de l'Etat**, avec un appel à candidatures ouvert du 9 décembre 2024 au 9 janvier 2025. Pour les corps techniques, il concerne **un ISPV, un IAE et deux TSMA au grade de technicien principal**, spécialité « Techniques et économie agricoles », avec un appel à candidatures prévu du 13 mars au 14 avril 2025.

FO Agriculture alerte néanmoins sur les **problèmes de remontée et de diffusion de l'information**, qui conduisent certains agents éligibles à passer à côté de ces dispositifs, faute d'en avoir connaissance dans des délais utiles.

4. Égalité professionnelle et répartition femmes / hommes

FO Agriculture a interrogé l'administration sur la répartition femmes-hommes parmi les agents reconnus RQTH, notamment par catégorie, et sur l'articulation de ces données avec la politique d'égalité professionnelle.

L'administration a indiqué que la proportion femmes-hommes parmi les agents RQTH est **globalement équivalente à celle observée dans l'ensemble du MAASA**. Elle a également fait le lien avec les travaux conduits dans le cadre du groupe de travail sur les discriminations. **FO Agriculture** prend acte de ces éléments, tout en rappelant la nécessité de rester attentif aux éventuels effets croisés entre handicap, genre et déroulement de carrière.

Si la répartition des agents BOE selon la catégorie affiche peu d'agents de catégorie C concernés, cette donnée ramenée aux nombres d'agents totaux du ministère par catégorie, prouve au contraire que c'est au sein des catégories C que se trouve le taux le plus élevé de BOE avec 13% contre 8% pour les agents catégories B et 3% pour ceux de la catégorie A.

La répartition par statut lui montre un accroissement de la part des contractuels de 2% probablement lié à l'augmentation des ETP de contractuels de 3% en un an.

5. Mobilité, promotions et priorités légales

FO Agriculture a interrogé l'administration sur la prise en compte effective de la priorité légale liée à la RQTH dans les mobilités et promotions.

Si les taux de promotion des agents BOE sont légèrement inférieurs à la moyenne, **FO** rappelle que les priorités légales doivent se traduire concrètement, notamment par un accès à la mobilité au moins équivalent, voire supérieur.

L'administration évoque une moindre appétence à la mobilité liée aux contraintes du handicap.

FO Agriculture souligne toutefois le manque de données, en particulier sur les agents BOE souhaitant une mobilité et ayant pu la réaliser, et reste vigilante sur l'effectivité réelle de ces priorités.

FO Agriculture mentionne qu'il n'est plus possible d'entendre des agents ayant obtenu la préconisation d'aménagements par le médecin de prévention ou agréé et ayant informé leur hiérarchie de cette nécessité pour compenser leur handicap, qu'ils sont contraints d'abandonner leur poste au bout d'un an faute de mise en place de ces aménagements indispensables.

FO Agriculture est dans l'incompréhension que de telles situations perdurent au regard de la sensibilisation, la formation sur le handicap effectué au MAASA et des notes de service existantes. Il y a une responsabilité des équipes, de l'ensemble de la communauté de travail dans la maltraitance d'agents BOE par non mise en place des conditions d'équité.

FO Agriculture rappelle qu'un aménagement n'est en aucun cas un avantage et qu'un agent en bénéficiant ne doit en aucun cas être stigmatisé lorsqu'il obtient celui-ci. 20 ans après la loi 2005 sur le handicap, de telles attitudes ne sont pas tolérables et chacun doit lutter contre ces réticences sociétales.

6. Maintien dans l'emploi, reclassements et accompagnement

En 2024, les aides les plus sollicitées concernent principalement l'**adaptation du poste de travail**, pour **66 agents**, suivie de la prise en charge de **prothèses auditives pour 34 agents**, du **transport adapté domicile-travail pour 19 agents**, du recours à des **auxiliaires professionnels pour 8 agents**, et à des **interprètes en LSF, codeurs ou transcripteurs pour 6 agents**.

Par ailleurs, **23 agents ont bénéficié d'un accompagnement au reclassement** par le SRH, la SDDPRS et la BASS. Deux reclassements effectifs ont été réalisés en 2024 et **trois nouvelles périodes de préparation au reclassement (PPR)** ont été engagées.

FO Agriculture rappelle avec force que la **mise en place effective des aménagements de poste**, dès lors que des préconisations médicales existent et sont connues de la hiérarchie, demeure un point de tension majeur. De nombreux agents continuent à saisir **FO Agriculture** individuellement face à l'absence ou au retard de mise en œuvre de ces aménagements, ce qui est inacceptable.

7. Formation, information et sensibilisation

Dans le secteur de l'enseignement, l'administration a rappelé l'existence de **webinaires RH organisés deux fois par an**, d'un **onglet dédié au handicap** dans RENOIRH, ainsi que l'enregistrement de **292 situations supplémentaires pour 150 nouveaux agents**. Une réunion de sensibilisation est par ailleurs prévue en mars ou avril.

FO Agriculture considère que ces actions vont dans le bon sens, mais qu'elles demeurent **largement insuffisantes au regard des enjeux**, notamment en matière d'information effective des agents sur leurs droits.

8. Perspectives : nouveau plan Handi-Cap 2026-2029

Le plan Handicap & Inclusion 2023-2025 arrivant à échéance fin 2025, l'administration a présenté le calendrier prévisionnel du futur plan 2026-2029. Un premier temps de bilan et d'échanges sur les orientations est prévu en février 2026, suivi d'échanges avec le FIPHFP en avril 2026.

La transmission du dossier de renouvellement de la convention est programmée pour mars 2026.

FO Agriculture demande que ce nouveau plan repose sur **un axe fort d'échange de pratiques**, sur **un renforcement massif de la formation**, en particulier à destination des encadrants, et sur des **réunions de concertation dotées de moyens réels**, tant humains que financiers.

Position syndicale **FO Agriculture**

FO Agriculture, salue de nouveau les travaux et l'engagement de la Correspondante "handicap du ministère et de son équipe.

Pour autant, **FO Agriculture** rappelle fermement que la **politique handicap relève pleinement de la responsabilité de l'employeur**, en l'occurrence le MAASA. Si les organisations syndicales participent à la co-construction des dispositifs, elles ne peuvent en aucun cas pallier les **défaillances structurelles du ministère**.

FO Agriculture est favorable à la poursuite d'un **plan Handi-Cap triennal** et restera pleinement engagée. Elle sera toutefois **extrêmement vigilante** quant à la méthode retenue, au périmètre du plan, aux moyens réels qui y seront associés, ainsi qu'à la possibilité évoquée de conclure un **accord handicap**, dont le cadre et les garanties devront être clairement définis.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

