



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN HANDI-CAP ET INCLUSION 2023-2025

GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP DU 25 OCTOBRE 2023



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- 1) BILAN 2023 DÉCLARATION D'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES (EFFECTIFS 2022)**

- 2) BILAN DES RECRUTEMENTS SUR LA PÉRIODE 2020-2022**

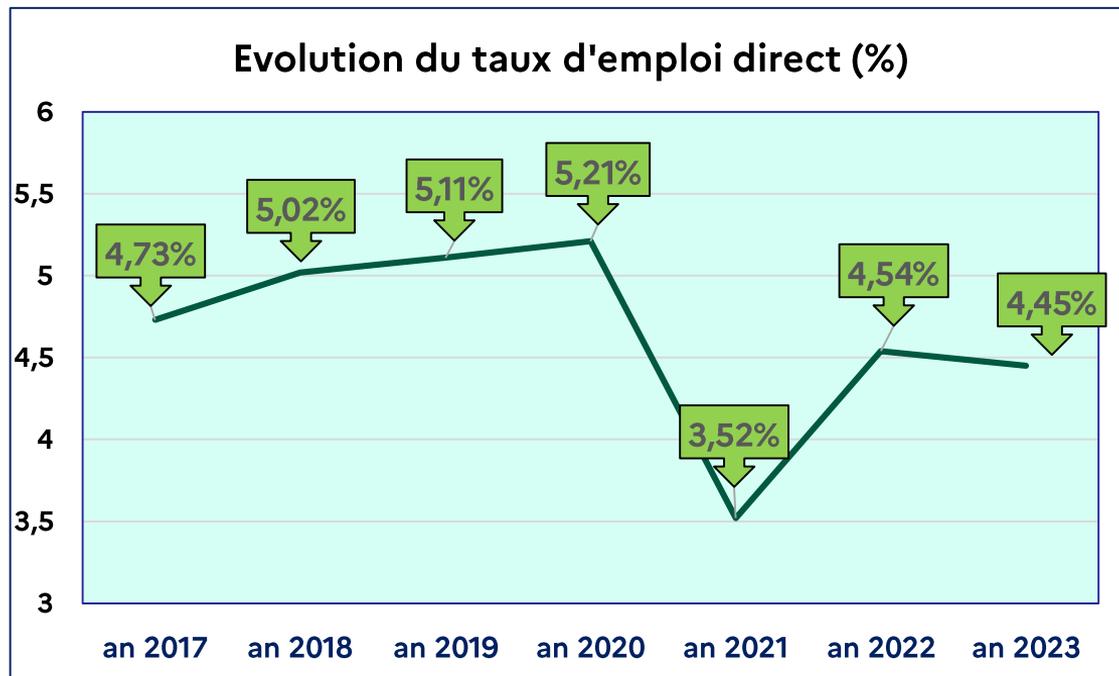
- 3) PLAN HANDI-CAP ET INCLUSION 2023-2025 : ACTIONS ENGAGÉES**

- 4) ECHANGES ET PROPOSITIONS DE COLLABORATION**

1 - Bilan 2023 - Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (effectifs 2022)

Le taux d'emploi déclaré en 2023

Evolution du taux d'emploi depuis 2017

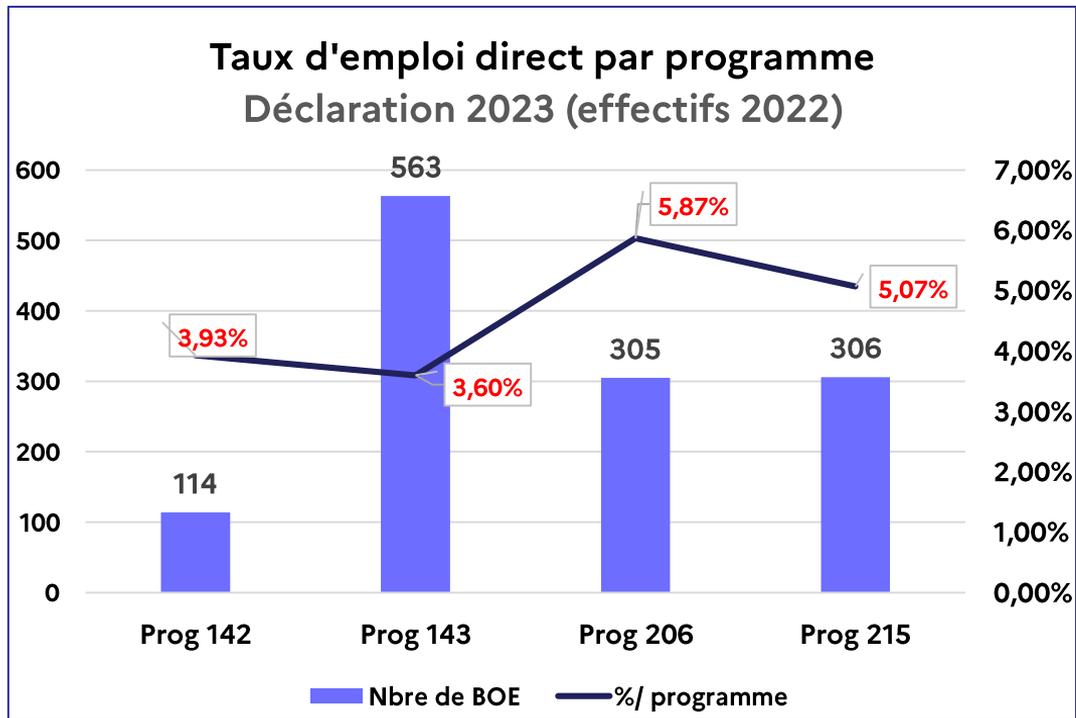


**1 288 agents BOE
déclarés en 2023** au titre
des effectifs 2022 (423
agents « manquants »
pour atteindre le
taux légal de 6%)

62% de femmes /
38% d'hommes

NB : taux d'emploi 2021 revu à la baisse suite au contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (effectifs 2020)

Le taux d'emploi déclaré en 2023 par programmes



Programme	Prog 142	Prog 143	Prog 206	Prog 215	Total général
Nbre de BOE	114	563	305	306	1288
%/ programme	3,93%	3,60%	5,87%	5,07%	4,54%

DOETH 2023 : répartition par programmes

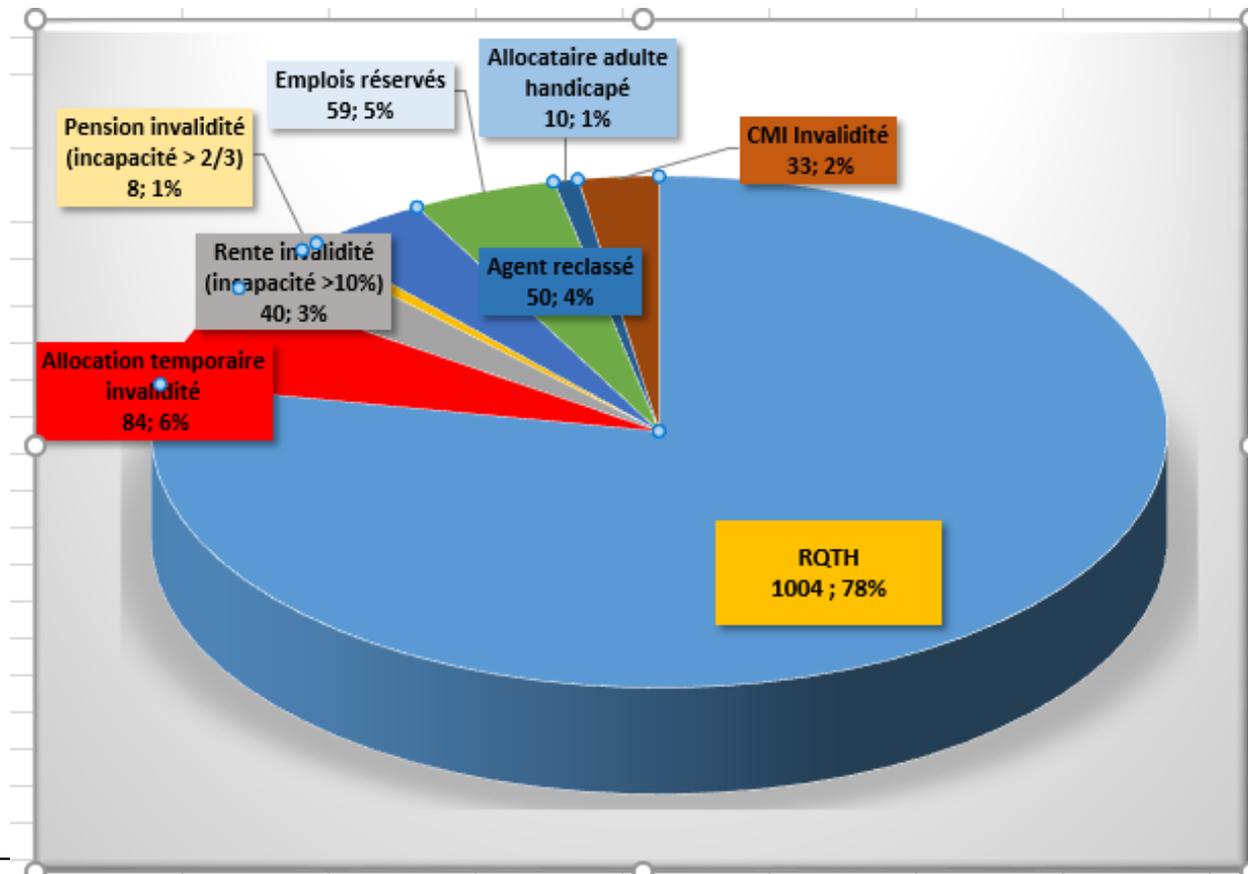
	Prog 142	Prog 143	Prog 206	Prog 215
Total effectifs par programme <i>(données MIPeC)</i>	2 898	15 644	5 193	6 033
Nbre de BOE déclarés <i>(Données RenoIRH)</i>	114	563	305	306
Taux d'emploi par programme en %	3,93	3,60	5,87	5,07

Si l'on distingue les services déconcentrés de l'administration centrale :

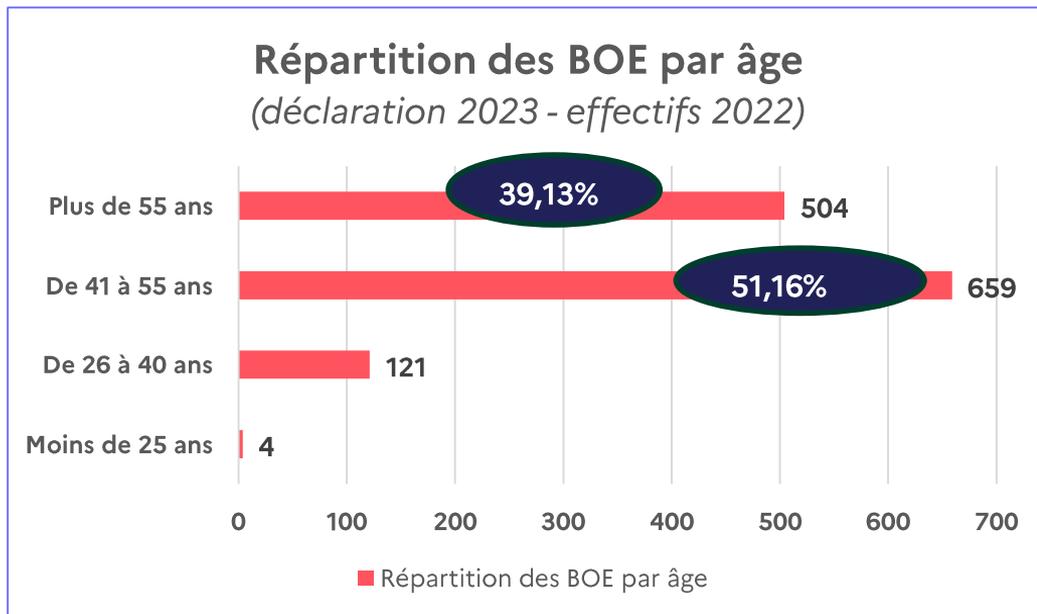
- 4,95% pour les services déconcentrés ;
- 3,44% pour l'administration centrale.

Taux d'emploi déclaré en 2023 (pour l'année 2022)

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



DOETH 2023 : répartition par catégories d'âge



- La tranche d'âge des **41-55 ans concentre le plus d'agents BOE (51,16%)**, en adéquation avec les effectifs globaux du MASA (49,5% en 2021).
- Concernant la **tranche d'âge des 55 ans et plus**, la part est plus importante pour les agents BOE (**39,13%**) que pour les effectifs globaux (29,5% en 2021).

DOETH 2023 : répartition par genre et par catégorie

Agents BOE par genre	Total
Femmes	797
Hommes	491
Total	1 288

Agents BOE par catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	307	235	542
Catégorie B	326	218	544
Catégorie C	164	38	202
Total	797	491	1 288

Focus sur la compensation des conséquences du handicap au travail

L'axe dédié au maintien dans l'emploi constitue le poste majeur de dépenses sur la période 2020-2022 (**1,2M€**) avec, par ordre décroissant, les crédits les plus importants accordés aux aides portant sur :

- Les déplacements entre le domicile et le travail à hauteur de 30% ;
- l'accompagnement dans le cadre des activités professionnelles à hauteur de 20 % ;
- l'aménagement des situations de travail à hauteur de 20% (adaptations de poste) ;
- l'acquisition de prothèses auditives et orthèses à hauteur de 13% ;
- l'interprétariat en LSF et le codeur ou transcripteur à hauteur de 9%.

Rappel : la compensation du handicap au travail concerne aussi la phase d'accueil et de recrutement de nouveaux agents et apprentis en situation de handicap (aides humaines, techniques, matérielles, tutorat, etc.).

Boîte générique correspondant-handicap.sg@agriculture.gouv.fr : près de 300 mails réceptionnés/mois et près de 500 opérations chaque année.

Point de situation au 30/09/2023 : **332 470€** de dépenses réalisées en lien avec les aménagements de situations de travail, traitées par le pôle handicap du BASS.

2 - Bilan des recrutements d'agents et d'apprentis en situation de handicap sur la période 2020-2022

Bilan des recrutements / convention 2020-2022

BILAN EN MATIERE DE RECRUTEMENT

- **Rappel de l'objectif fixé** : 36 recrutements / an toutes modalités confondues
- **Réalisé** = 85 recrutements toutes modalités, répartis comme suit :
 - ✓ 29 recrutements en 2020 dont 18 par voie contractuelle pouvant donner lieu à titularisation, 6 par détachement entrant, 5 par concours externe/interne ;
 - ✓ 33 recrutements en 2021 : 21 par voie contractuelle pouvant donner lieu à titularisation, 6 par détachement entrant, 3 par voie de concours externe/interne, 2 en contrat de service civique ;
 - ✓ 23 recrutements en 2022 (baisse liée au gel des recrutements pendant la période précédent les élections professionnelles) : 16 par voie contractuelle pouvant donner lieu à titularisation, 6 par détachement entrant, 1 par voie de concours externe.

Bilan des recrutements / convention 2020-2022

Détail du recrutement de travailleurs handicapés par voie contractuelle décliné par programmes/par catégories

	2020	2021	2022	Total
Prog 142	0	1	4	5
Prog 143	9	15	4	28
Prog 206	7	2	1	7
Prog 215 AC	0	0	1	1
Prog 215 DRAAF/DDT	2	3	6	11
	18	21	16	55

	Cat C	Cat B	Cat A	Total
Prog 142	1	2	2	5
Prog 143	9	11	8	28
Prog 206	5	4	1	7
Prog 215 AC	0	0	1	1
Prog 215 DRAAF/DDT	1	10		11
	16	27	12	55

- ⇒ **55 contrats spécifiques BOE** pouvant donner lieu à titularisation (art. 27 ou art L. 352-4 du code de la fonction publique), **dont 45 ont abouti à la titularisation de l'agent.**
- ⇒ Un total de **61 agents pérennisés sur 90 prévus** (détail : 45 titularisés à l'issue d'un contrat spécifique BOE, 9 par voie de concours et 18 par voie détachement entrant).

Bilan des recrutements / convention 2020-2022

APPRENTISSAGE

➤ Rappel des objectifs fixés :

- 2 apprentis /an, soit un total de 6 agents en alternance
- Dont 1 apprenti / an titularisé à l'issue de sa formation, soit 3 agents

➤ Réalisé sur la période 2020-2022 :

- Apprentis en situation de handicap en formation : 2 en 2020 (prog 143) , 1 en 2021 (prog 142) et 1 en 2022 (prog 215), soit un total de 4 apprentis ;
- Aucun apprenti n'a été pérennisé/titularisé à l'issue de la période de formation (sur le fondement de l'article 91) mais un apprenti recruté par voie contractuelle en 2022 à l'issue de sa période de formation.

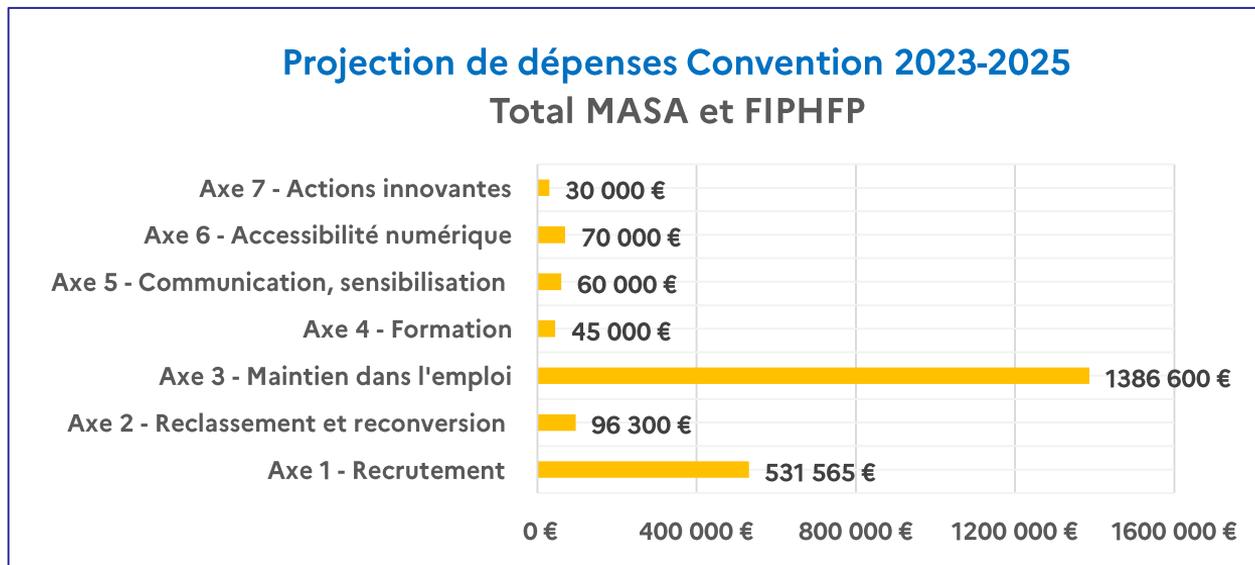
- ### **3 - Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 :**
- **rappel des grandes orientations et du budget dédié**
 - **les actions engagées depuis début 2023**

3. Plan Handi-Cap et inclusion Convention MASA-FIPHFP 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

Convention 2023-2025 : des financements conséquents



Total projection Convention 2023-2025 : 2 219 465 € (soit +34% par rapport au plan précédent)

Taux de participation du MASA : 45,12 %

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

- *En terme de gouvernance, un portage à haut niveau de la politique handicap et d'inclusion :*
 - L'arrêté du 28 février 2023 nommant Nadine Richard-Pejus en tant que **membre titulaire du Comité national du FIPHFP**, instance de gouvernance du fonds ;
 - La **signature de la convention juridique et financière avec le FIPHFP**, par la Secrétaire générale et la directrice du fonds, le 19 juin en salle Sully ;
 - Le **premier Comité de pilotage national** qui s'est tenu le 18 septembre, présidé par la Secrétaire générale ;
 - L'organisation de **deux Comités techniques COTECH « recrutement et handicap »** le 13 mars et le 3 octobre, pilotés par la SDDPRS ;
 - Divers **articles publiés** en lien avec ces actualités (visibilité de la politique handicap du MASA).

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

- *Mener une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap :*
 - **Mobilisation des parties prenantes** lors des deux COTECH recrutement et handicap (participation de Chéops), et de réunions pilotées par la SDDPRS avec les RPROG et les deux référentes handicap du RAPS (mode opératoire partagé, calendrier de travail, développement de partenariats pour élargir le sourcing et identifier de nouveaux talents, etc.) ;
 - **Note de la Secrétaire générale du 11/07/2023** fixant des objectifs ambitieux de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap par programmes, pour l'année 2023 :
 - 80 recrutements toutes modalités confondues (par voie contractuelle spécifique, détachement entrant, concours) ;
 - 8 apprentis pour la rentrée 2023, dont 2 titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2024.

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions à venir d'ici fin 2023 / début 2024

(suite) Mener une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap :

- **Mise à disposition d'une FAQ** qui reprend diverses questions/réponses relatives au recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap (structures MASA, RAPS, RPROG, etc.) ;
- **Révision de la note de service 2021-815 d'ici la fin d'année 2023 :**
 - Rénovation des modalités de recrutement par voie contractuelle spécifique aux TH ;
 - Elaboration d'une procédure de mise en œuvre des deux dispositifs expérimentaux issus de la loi du 6 août 2019 : détachement pour promotion sur un corps ou cadre supérieurs et titularisation possible d'un apprenti à l'issue de sa formation ;
- **Renforcer l'attractivité du ministère :** présence sur des salons emploi et handicap (Carrefour pour l'emploi les 23 et 24/11), travail engagé en interne intégrant la dimension diversité, handicap, site internet comme future vitrine des postes à pourvoir au sein du MASA (début 2024).

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

➤ *Structurer, informer et sensibiliser les différents réseaux :*

- **Désignation en cours de référents handicap** en DRAAF/DAAF, dans chaque direction de l'administration centrale, et dans l'enseignement supérieur côté personnels (réseau constitué), en application de l'article L. 131-9 du CGFP ;
- **Lettre de mission du référent handicap de proximité** en cours de validation par la secrétaire générale, en conformité avec la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 ;
- **Articulations à travailler** entre réseaux des référents handicap, des ambassadeurs handicap et compétences et des référents égalité/diversités, notamment sur l'axe sensibilisation et communication (mention inscrite dans le projet de lettre de mission des référents handicap) ;
- **Intervention de la correspondante handicap ministérielle devant différents réseaux** (Assistants de service social, IGAPS, délégués régionaux à la formation, directeurs de l'enseignement supérieur).

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

➤ *Informer et sensibiliser les agents, le collectif de travail et les encadrants :*

- Flash infos portant sur les **droits associés à la reconnaissance administrative du handicap** (26 avril) ;
- Article « Changer de regard sur le handicap » diffusé sur l'intranet le 28 avril, **divers articles publiés sur l'intranet** (Objectif Accessibilité 100%, vidéo de sensibilisation Erreur 404, webinaires MDPH 75) ;
- **Formation sur les discriminations au travail**, dont le handicap, rendue obligatoire : 64% des publics cibles formés (encadrants, agents RH et représentants du personnel) ;
- **Action de formation sur les handicaps psychiques** (partenariat UNAFAM) : deux sessions organisées en avril et septembre / ouverture aux représentants du personnel à compter de novembre ;
- Déploiement d'un **Access game sur les handicaps invisibles** (partenariat ENSFEA) en administration centrale les 19 et 20/10.

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

- **Renforcer la mise en qualité des données des agents BOE, tout au long de l'année, en lien étroit avec la MISIRH et les référents MQD en DRAAF/DAAF et de l'enseignement supérieur :**
 - Réunions trimestrielles de **mise en qualité (MQD)** des données des agents BOE ;
 - **Différentes opérations menées** : anticipation des fins de droit des justificatifs BOE, chantier de MQD non actualisées sur la période janvier 2019 - fin 2022 (bascule Aghora vers RenoRH), suspension temporaire de Mon self mobile (le 2 mai) ;
 - **Outillage et accompagnement des gestionnaires RH de proximité** (mise à disposition de vidéos tutorielles pour saisir et actualiser les données dans le SIRH, support didactique et webinaires à venir, etc.).

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

➤ *Maintien dans l'emploi et reclassement pour inaptitude :*

- Travaux relatifs à la **note de service dédiée au reclassement pour inaptitude** et à la Période de préparation au reclassement (PPR) engagés à l'automne 2022 (partage au sein d'un groupe de travail dédié), réactivés en septembre 2023 ;
- **Communication auprès des acteurs internes**, notamment des délégués régionaux à la formation, des IGAPS et des référents handicap, des possibilités de financement – via le conventionnement avec le FIPHFP – de l'adaptation des formations, mais aussi de formations mobilisées dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude, d'une PPR ou d'une maladie évolutive conduisant à terme à une situation d'inaptitude ;

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées depuis début 2023

➤ *Accessibilité des formations*

- Mise en accessibilité du **site internet Formco** ;
- Intégration d'une **clause d'accessibilité** dans le CCTP du marché de prestation de formation (préparation aux concours d'ingénieurs) ;
- Rappel systématique aux concepteurs de formation à distance destinées à être publiées sur Mentor de l'impératif de **proposer des modules accessibles** ;
- Intervention en réunion des délégués régionaux de la formation et au séminaire annuel des acteurs régionaux de la formation (réglementation, ressources et leviers).

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées et à venir

➤ *Campagne de communication sur les handicaps invisibles*

Actions engagées

- Un groupe de travail constitué de représentants en AC et services déconcentrés (référents handicap, ambassadrices handicap et compétences, référent égalité diversité, représentante EPL, référent communication, agents en situation de handicap, DICOM, pôle handicap/BASS) ;
- Les trois réunions de travail ont permis de définir les objectifs, les cibles, les principaux messages de la campagne, la tonalité à adopter, les écueils à éviter (par rapport à la précédente campagne), etc.

Actions à venir

- Rédaction du brief (objectifs cibles, messages de la campagne) pour conduire la campagne de communication sur les handicaps invisibles, qui sera confiée à une agence de communication ;
- Lancement de la campagne de communication sur le premier trimestre 2024.

3. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées et à venir

➤ *Duoday le 23 novembre 2023 et communication*

Actions engagées

- Projet de courrier du Cabinet rappelant les objectifs du Duoday, les modalités de mise en œuvre, les partenaires à mobiliser (cibles : services de l'AC, des services déconcentrés, des établissements de l'enseignement technique et supérieur, et des opérateurs sous tutelle) ;
- Focus sur la mobilisation des étudiants de l'enseignement agricole pour découvrir les métiers du MASA, et les agents à s'identifier pour former un duo (mobilisation de la Haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion) ;

Pendant la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (du 20 au 26/11)) :

Séminaire en visio sur la politique du handicap, présidé par le chef du SRH, en direction des encadrants.

4. Echanges et propositions de collaborations

Poursuite des échanges engagés lors du GT du 15 novembre 2022

- ❑ Groupe de travail de suivi de la convention : actualisation du tableau de bord des indicateurs de ce GT (données 2019 à ce jour) et proposition d'évolution du 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 avec la formation spécialisée (FS) du CSA ministériel (CSA-m) sur **l'actualisation et la rénovation de ce guide au premier semestre 2024** ;
 - 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, **au premier semestre 2024** ;



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MERCI DE VOTRE ATTENTION