

## Compte-rendu du groupe de travail plan triennal handicap 2017-2019 du 14 mars 2017

FO était représentée par Philippe CLAVELIN, Nora KELLER et Maria BOUCIF

L'administration nous a présenté ce plan qui représente l'ensemble des actions à poursuivre ou à mettre en œuvre au MAAF pour favoriser « le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude ».

Ce plan fera l'objet d'une présentation :

- au CHSCTM du 22 mars prochain ;
- à la commission des aides du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) du 20 avril 2017 ;
- puis au comité national du FIPHFP du **23 mai 2017** avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017

**Le plan d'actions pour les 3 prochaines années se définit sur 5 axes de travail :**

- 1/ sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du handicap ;
- 2/ favoriser le maintien dans l'emploi des agents handicapés,
- 3/ poursuivre l'amélioration de la connaissance de la population des travailleurs handicapés ;
- 4/ augmenter le nombre de recrutements d'agents handicapés par la voie dérogatoire ;
- 5/ communiquer sur la diversité des partenariats avec les entreprises du secteur protégé, entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

FO a rappelé la nécessité d'un accompagnement lors des deux premières années. La première année étant une phase critique pour les agents reconnus travailleurs handicapés (TH). FO s'inquiète aussi des agents qui n'ont pas été titularisés. Quel accompagnement envisage l'administration ?

Celle-ci a bien entendu notre demande et reconnaît une amélioration dans l'accompagnement des agents, notamment en créant le tutorat. Elle intègre pleinement les IGAPS dans cette démarche. En ce qui concerne les agents non titularisés, ces derniers seront suivis par les services sociaux.

Le MAAF demande également le soutien des assistants sociaux pour un suivi plus accentué.

Elle en conclut à un système qui fonctionne de mieux en mieux et une nette amélioration des titularisations dans le cadre d'un recrutement TH. Elle a, par ailleurs, intégré le réseau d'appui aux personnes et aux structures.

Les organisations syndicales revendiquent une sensibilisation auprès des responsables de management. Le constat sur le terrain est inquiétant, cela ne fonctionne pas aussi bien dans toutes les structures.

FO a rappelé que certains secrétaires généraux sont correspondants handicap par défaut, et ne sont pas forcément demandeurs.

De plus, FO déplore la pénurie, voire l'absence de médecin de prévention, ce qui complique davantage la démarche.

FO a demandé à alléger la démarche pour l'ouverture d'un poste réservé à l'agent reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'administration nous indique que la démarche peut être faite par mail.

La mise en œuvre de la politique du MAAF, en matière d'intégration des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail, est confiée **au pôle handicap** du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) lui-même intégré au secrétariat général.

FO s'étonne de ne pas voir la présence de la DGER, direction dans laquelle le taux d'agents reconnus TH est le plus bas du ministère, et demande à ce que cette direction soit aussi actrice de ce processus.

Les acteurs mobilisés dans ce plan triennal :

- le médecin de prévention,
- l'assistant(e) des services sociaux (ASS),
- les assistants et conseillers de prévention,
- un membre du CHSCT ou du CoHS,
- l'inspecteur en santé sécurité du travail (ISST),
- l'inspecteur général d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS).

### La mise en place d'un COPIL pour le pilotage de la convention

Pour un meilleur suivi de la bonne réalisation de ce plan triennal, il est mis en place un COPIL pour le pilotage de la convention.

### Le nouveau portail agent

Dans le courant du deuxième trimestre 2017, le MAAF va mettre en place un nouveau «portail agent» qui remplacera l'enquête annuelle individuelle et qui permettra à chaque agent de vérifier ses données RH, voire d'en modifier certaines. Une nouvelle fonctionnalité sera rajoutée, les agents devront faire leurs démarches et pourront enregistrer leur situation d'handicap

### Les recrutements

#### Atteinte des 6 % à horizon 2021

Pour atteindre un taux de 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), le MAAF devrait augmenter son effectif de BOE de 406 agents.

FO s'étonne qu'en ayant un effectif qui ne change pas (quel optimisme !), le taux puisse augmenter.

En fait, le taux augmentera du fait de la réduction des effectifs ministériels globaux au MAAF, pas forcément grâce aux efforts !

FO demande à ce que les moyens suivent.

#### La diversification des recrutements

Le MAAF s'engage à poursuivre la diversification des embauches dans les trois catégories statutaires A, B, et C.

Recrutements TH par corps sur trois ans :

- Catégorie A : 17
- Catégorie B : 32
- Catégorie C : 26

Dans la démarche de bonne pratique, le MAAF envisage de mettre en place un guide destiné aux managers et aux collègues des agents en situation d'handicap.

### La mobilité

FO attire l'attention de l'administration quant aux agents en situation d'handicap qui souhaitent faire une mobilité. Ils se heurtent à des échecs. Les structures d'accueil, pour éviter un avis défavorable, contournent la problématique et préfèrent les classer en dernière position, sans avoir à justifier.

L'administration a bien entendu et propose de réétudier les modalités de mobilité de ces agents.

FO attire aussi, l'attention, sur les situations individuelles.

### Le maintien / Le Retour à l'emploi

Les organisations syndicales, dénoncent l'absence d'accompagnement comme, par exemple, une visite médicale programmée une semaine après le retour de l'agent.

Ce qui est inacceptable !!

L'administration proposera, dans les prochains groupes de travail, ce qui se pratique en administration centrale. C'est-à-dire que ce sera à l'agent de demander ce dont il a besoin (aménagement temps de travail, locaux...).

### Les règles de gestion - Les dépenses engagées

L'administration nous présente un bilan des dépenses engagées et constate que la dépense «transport domicile-travail» a fortement augmenté ces dernières années. Elle souhaite ainsi, «imposer» une participation du service à l'agent bénéficiaire.

FO trouve le mot excessif et demande à ce que l'administration « n'impose pas » mais travaille au cas par cas pour trouver des solutions afin de diminuer le coût du transport comme, par exemple, le télétravail.

Elle accepte et considère qu'elle «envisage» une participation mais souhaite d'abord étudier d'autres possibilités avant tout.

### La communication

Un nouveau espace Web sera mis en ligne et accessible à tous les agents du MAAF y compris ceux de l'enseignement technique et supérieur. Il sera opérationnel dans quelques jours.

Ce site est accessible en accès direct à l'adresse : <http://handicap.agriculture.gouv.fr/>

### La création d'un réseau expérimental d'ambassadeurs « handicap et compétences »

Dans le cadre de la campagne de communication «situation de handicap», il est prévu de mettre en place un réseau pilote d'une quarantaine d'ambassadeurs volontaires au sein du MAAF.

FO s'interroge sur l'existence d'un «profil type» dans le cadre de ce recrutement. FO s'interroge de savoir pourquoi en administration centrale, les ambassadeurs seront choisis parmi le réseau des assistants de prévention.

FO souhaite que des moyens soient donnés à ces futurs ambassadeurs et de respecter les secteurs afin que l'enseignement agricole ne soit pas oublié.

L'administration s'engage dans un plan expérimental et fera le point dans un an. Pour ce qui est des moyens à mettre en place, pour le moment il n'est pas question de donner du temps pour cette mission. Néanmoins, elle informera les directeurs des structures des agents volontaires pour accomplir cette mission «bénévole ( !!!)».

**Le déroulement de carrière - Promotion**

Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier d'une promotion impliquant une obligation de mobilité, cette exigence fera l'objet d'une expertise.

**FO** s'inquiète du déroulement de cette expertise et souhaite savoir qui sera chargé de celle-ci.

L'administration nous répond simplement que c'est la pratique habituelle d'une expertise issue de la CAP, à savoir qu'elle sera attribuée à l'IGAPS.

**Commentaire général FO Agriculture :**

Si le MAAF s'engage dans une politique de recrutement de travailleurs handicapés et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude», elle devra y mettre les moyens et non un coup de pub «**fiez-vous aux compétences !**»

**FO Agriculture** restera attentive à ce plan triennal pour répondre à la réelle situation de handicap avec un slogan de terrain «**fiez-vous aux exigences!!**»

**Vos représentants FO Agriculture**

Suivez toutes nos informations sur : <http://www.foenseignementagricole.fr/agri/>

