

Situation de handicap Fiez-vous aux compétences !



Plan triennal Handi-Cap 2017-2019

*Ensemble des actions
à poursuivre ou à mettre en œuvre
au ministère chargé de l'agriculture pour favoriser*

*« le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des
agents en situation de handicap ou d'inaptitude »*

Bilan 2018 des actions inscrites au plan Handi-Cap 2017-2019 du MAA
Les éléments figurent en commentaires encadrés grisés dans le texte.

Les caractères du texte du plan Handi-Cap dans sa version initiale ont été mis en italique.

GT suivi du plan Handi-Cap du 22 janvier 2019.

*Le présent plan a fait l'objet d'une présentation et d'échanges lors des instances de dialogue social
du MAA :*

- Groupe de travail « suivi des plans pluriannuels en faveur de l'emploi et de l'insertion des
travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude » des 31 janvier 2017 et 14 mars 2017.*
- CHSCT ministériel du 22 mars 2017 (avis favorable unanime).*

Le plan Handi-Cap 2017-2019 associé à son volet financier, a fait l'objet d'une présentation :

- à la commission d'engagement du FIPHFP du 3 avril 2017,*
- 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** (avis favorable unanime) .*

Table des matières

I.	<i>État des lieux</i>	3
1.	<i>La situation des effectifs BOE (référence : déclaration FIPHFP 2016)</i>	3
2.	<i>Le périmètre des agents pouvant bénéficier des aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap :</i>	5
3.	<i>Contexte financier :</i>	6
II.	<i>Le plan d'actions pour les 3 prochaines années :</i>	8
1.	<i>Définition du projet de la politique handicap du MAA</i>	8
2.	<i>Gouvernance et organisation du projet</i>	9
A)	<i>L'organisation et les moyens humains</i>	9
B)	<i>Mise en place d'un Copil pour le pilotage de la convention</i>	10
C)	<i>Groupe de travail de suivi de la convention</i>	10
D)	<i>Le suivi financier et budgétaire de la convention MAA/FIPHFP.</i>	11
E)	<i>Réseau de correspondants handicap régionaux</i>	11
3.	<i>Les effectifs</i>	11
A)	<i>Le portail agent remplacera l'enquête annuelle individuelle</i>	11
B)	<i>Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH.</i>	12
C)	<i>Atteinte des 6 % en 2021</i>	12
4.	<i>Les recrutements</i>	13
A)	<i>Les recrutements par la voie contractuelle :</i>	13
B)	<i>Un accompagnement renforcé lors de la première année, voire durant 2 ans :</i>	15
C)	<i>Des guides de bonnes pratiques pour aider les encadrants et les collègues</i>	16
D)	<i>Favoriser l'apprentissage</i>	17
5.	<i>Le maintien dans l'emploi</i>	18
A)	<i>Accompagner le retour à l'emploi</i>	18
B)	<i>Les aides techniques</i>	19
C)	<i>Le dispositif d'identification des personnes ayant besoin d'un aménagement de poste repose sur plusieurs acteurs</i>	19
D)	<i>Les SAMETH</i>	20
E)	<i>Les aides humaines d'accompagnement</i>	20
F)	<i>La formation de plusieurs acteurs clefs</i>	21
G)	<i>Le télétravail ou travail pendulaire</i>	22
H)	<i>Les règles de gestion</i>	22
6.	<i>La communication</i>	24
A)	<i>Handicap.agriculture.gouv.fr, le nouvel espace Web du ministère</i>	24
B)	<i>Création d'un réseau expérimental d'ambassadeurs « handicap et compétences » (présentation détaillée du dispositif en annexe)</i>	25
7.	<i>Les partenariats avec les entreprises du secteur protégé</i>	27
A)	<i>Contractualisation avec le réseau GESAT</i>	27
B)	<i>Les habituelles prestations déléguées au secteur protégé</i>	28

8. Indicateurs -----	29
A) Tableau des indicateurs relatifs au suivi du plan triennal-----	29
9. L'accessibilité-----	29
A) L'accessibilité au bâti / Ad'AP-----	29
B) Travaux d'accessibilité au poste de travail / diagnostics-----	30
C) La Direction de la communication (DICOM) est fortement engagée dans la mise en conformité Accessibilité des sites web dont elle a la charge. -----	31
D) L'accessibilité des applications informatiques -----	31
10. Développer les compétences tout au long de la vie. -----	32
A) La formation des agents -----	32
B) Le déroulement de carrière-----	33
II. La convention d'objectifs et de moyens MAA / FIPHFP -----	33
A) Répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP -----	34
Annexe n°1 : glossaire des sigles -----	35

Préambule

Le présent document fixe les orientations du ministère chargé de l'agriculture pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents du MAA¹ en situation de handicap ou d'inaptitude.

Il précise également les moyens nécessaires pour la mise en œuvre de ce plan d'actions dans le cadre du projet de convention FIPHFP pour la période 2017-2019.

I. État des lieux

1. La situation des effectifs BOE (référence : déclaration FIPHFP 2016)

*Le ministère a conduit à leur terme 5 plans pluriannuels successifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, le dernier couvrant la période 2014-2016. L'émergence d'un climat favorable et d'un regard nouveau sur le handicap ont permis d'augmenter le nombre des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de ses services. Les résultats de la déclaration annuelle 2015 relative au décompte des travailleurs handicapés et assimilés (liste complète en annexe 2) font état d'un taux légal d'emploi de **4,83%** avec **1505 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**. La progression du nombre d'agents BOE est de 126 agents par rapport à 2013, dernière année du précédent plan Handi-Cap.*

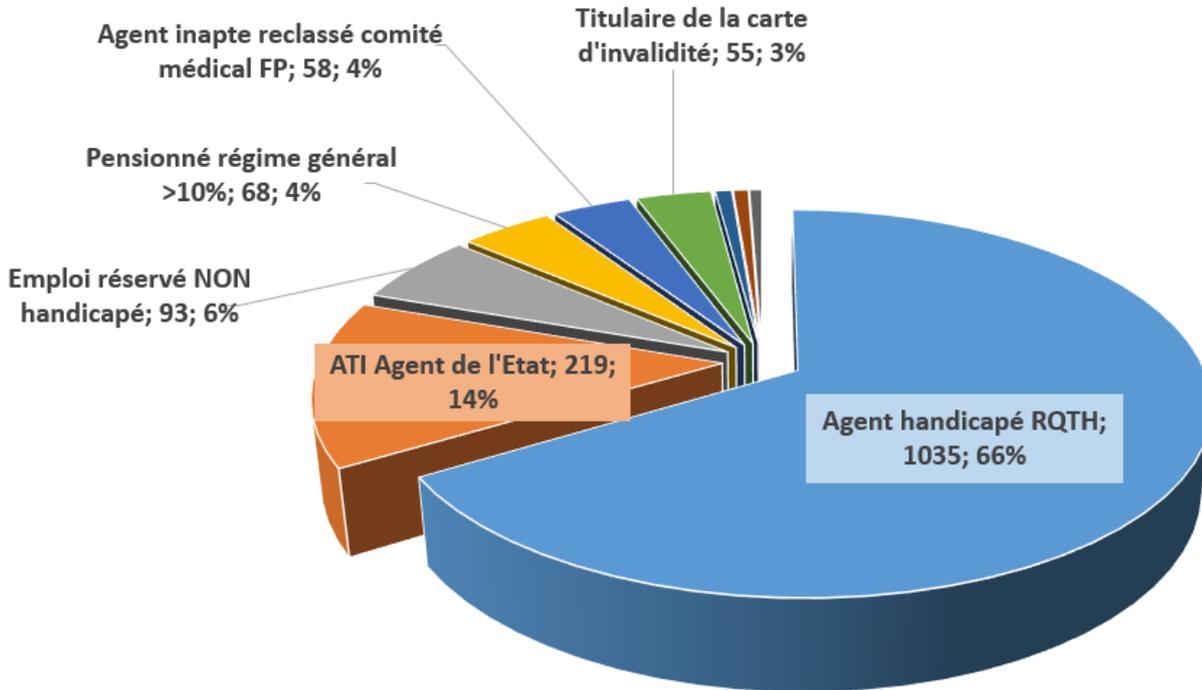
Au titre de la déclaration 2018 au FIPHFP, sur la base des données de l'effectif au 1er janvier 2017, ont été recensés 1560 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

- taux d'emploi légal : **5,09 %** (4,83 % déclaration 2017)

- taux d'emploi direct : **5,02 %** (4,73 % déclaration 2017)

Le taux d'emploi progresse, la cible à atteindre reste un taux d'emploi légal de 6 % d'agents BOE.

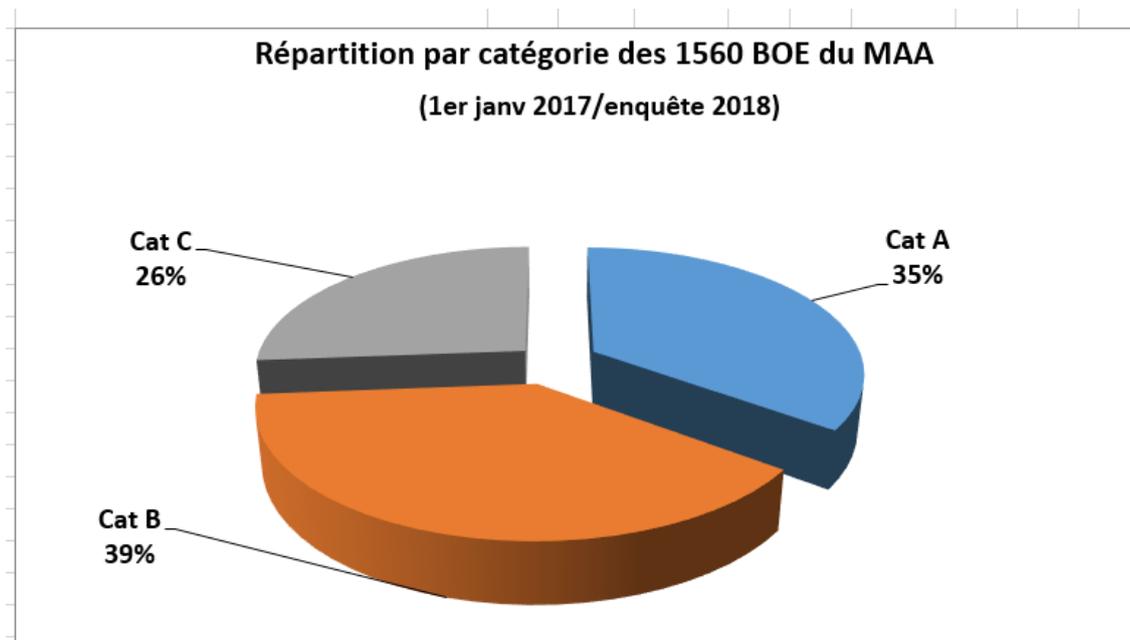
¹Les établissements publics tels que l'INRA, L'ONF, l'ANSES, France Agrimer ... établissent leurs propres plans d'action en matière de mise en œuvre de leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents handicapés.



Typologie des 1560 BOE en 2018 et évolution par rapport à l'année 2017

Type de BOE	Catég A		Total A	Catég B		Total B	Catég C		Total C	Total général A,B,C		Evolution / données 2017	
	F	H		F	H		F	H				A,B,C	A,B,C
Agent handicapé RQTH	203	172	375	210	144	354	224	82	306	1035	66%	69%	1022
ATI Agent de l'Etat	32	48	80	35	73	108	24	7	31	219	14%	9%	131
Emploi réservé NON handicapé		5	5	10	49	59	16	13	29	93	6%	7%	100
Pensionné régime général >10%	16	22	38	8	15	23	5	2	7	68	4%	5%	70
Agent inapte reclassé comité médical FP	5	5	10	23	13	36	7	5	12	58	4%	4%	63
Titulaire de la carte d'invalidité	7	17	24	7	7	14	10	7	17	55	4%	4%	58
Ancien militaire pensionné		5	5	1	4	5	1	1	2	12	1%	1%	12
Allocataire adulte handicapé	1	4	5	1	1	2	2	2	4	11	1%	1%	15
Incapacité d'au moins 2/3	3	2	5	1	2	3	1		1	9	1%	1%	10
Total général	267	280	547	296	308	604	290	119	409	1560	100%	100%	1481

L'augmentation du nombre d'agents en situation de handicap entre 2017 et 2018 porte principalement sur les agents percevant une allocation temporaire d'invalidité (ATI) (+ 88 agents). Les données chiffrées proviennent, en partie, du Service des retraites de l'état (SRE) en charge du paiement des ATI.



La répartition entre les 3 catégories reste globalement équilibrée. Le pourcentage d'agents de catégorie B a augmenté de 2% entre 2017 et 2018, passant de 37 % à 39 % (par rapport à l'ensemble des BOE). Le pourcentage des agents de catégorie C a diminué de 28 % à 26 %.

2. Le périmètre des agents pouvant bénéficier des aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap :

Répartition des BOE par programme sur les données de la déclaration FIPHFP de 2016.

La difficulté pour le MAA à atteindre le taux de 6 % de BOE dans ses effectifs est en grande partie liée au fait que plus de la moitié de ses effectifs travaillent dans l'enseignement (programme 142 et 143).

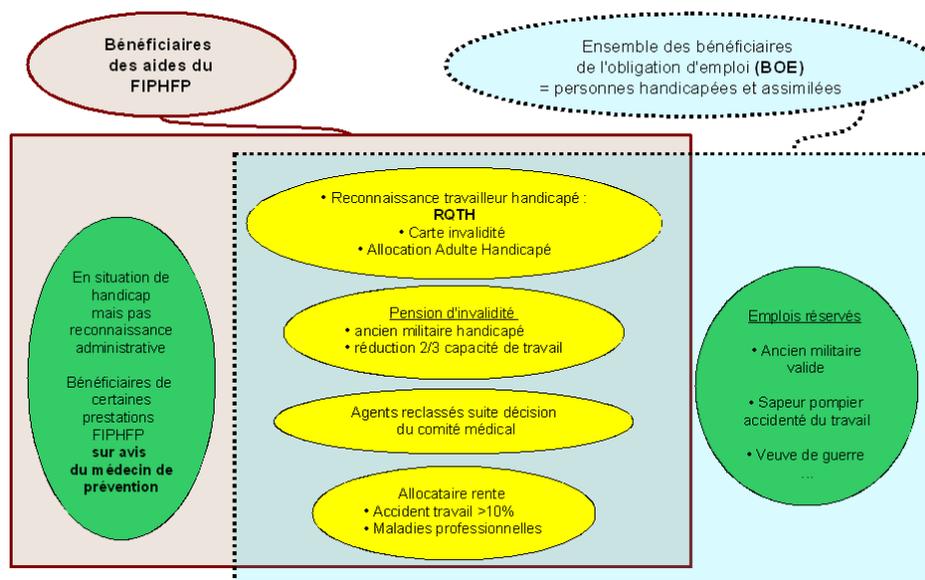
Le programme 206 (alimentation et santé animale) est à 6,81 % et le programme 215 (Administration centrale, DRAAF et DDT) à 5,78%.

Le MAA rencontre des difficultés analogues à celles auxquelles le ministère en charge de l'éducation nationale est confronté, à savoir : réticence des enseignants à déclarer leur handicap (regard des apprenants et des parents) et solitude de l'enseignant dans sa classe où il doit tout faire. Il s'agit d'un métier éprouvant, systématiquement exposé aux regards des autres. Contrairement à l'agent intégré au sein d'une équipe, où il est possible de répartir les tâches suivant les possibilités de chacun, l'enseignant doit assurer l'intégralité des missions sans délégation possible (sauf lorsqu'il peut bénéficier d'un auxiliaire de vie professionnelle).

Les bénéficiaires des aides :

Seules les personnes en situation de handicap sont concernées par le dispositif des aides techniques et humaines. Il s'agissait, sur la base de la déclaration 2016, de 1386 agents (1505 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi desquels sont soustraits les 119 agents recrutés au titre des emplois réservés).

*Les 2/3 des BOE possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le MAA encourage les agents en situation de handicap à obtenir cette RQTH tout en leur rappelant qu'il s'agit **d'une démarche volontaire** de leur part, réalisée dans leur intérêt. Cette demande de reconnaissance est à adresser à la commission spécialisée (CDAPH) des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).*



3. Contexte financier :

Les aides techniques et humaines à destination des agents handicapés du MAA progressent année après année en nombre et en montant (de 445 000 € en 2013 à 860 000 € en 2016). Jusqu'en 2015, les moyens financiers cumulés FIPHFP et MAA permettaient de répondre à la totalité des demandes. En 2016, la participation du FIPHFP a été de 574 000 € (solde de la convention triennale 2014-2016 qui était de 1,6M€ soit une moyenne de 533 000€/an), et le différentiel a été comblé par une participation exceptionnelle du MAA en mobilisant des ressources disponibles en fin d'année : la part du financement MAA est ainsi passée de 10 à 33 % des dépenses.

Le montant des dépenses imputables sur la deuxième année de la convention (année 2018) s'élève à 570 000 euros (soit une augmentation de 8,8 % / année 2017 = + 46 500 euros).

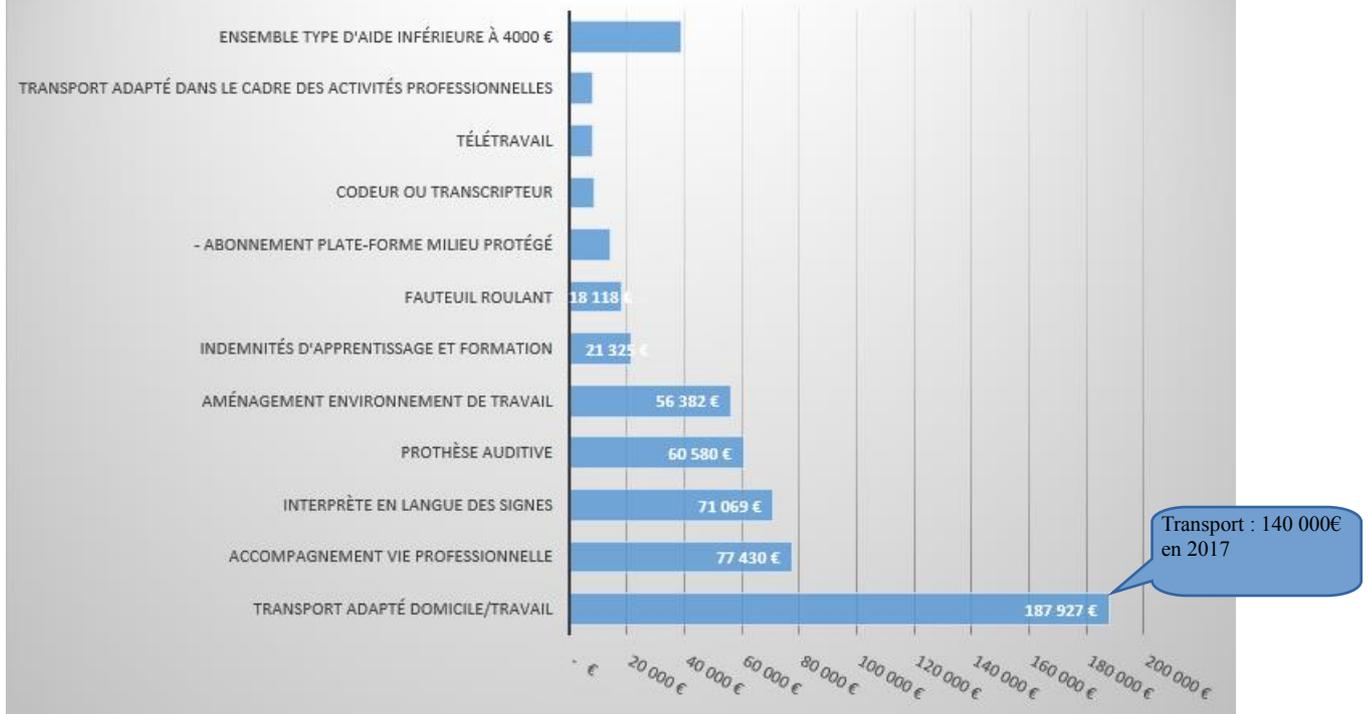
La répartition des dépenses s'établit à hauteur de :

- 37 % pour le MAA (210 000€),
- 63 % pour le FIPHFP (360 000€).

Il est possible de constater que la majorité de ces aides sont, en pourcentage de dépenses, relativement stables d'une année sur l'autre (transport, accompagnement professionnel, prothèses auditives, aménagement du poste de travail). Elles peuvent faire l'objet d'une prévision.

En revanche, les dépenses d'interprétariat nécessaires à une formation longue (ex : 100 000 euros environ pour la formation d'un technicien à l'INFOMA sur 10 mois) sont difficilement prévisibles. Dans un cadre budgétaire contraint, le financement de ce type d'aide (17 % du budget annuel pour un agent) s'avère complexe.

Total dépenses 2018 (FIPHFP et MAA)



Type d'aide	Nombre dossiers en 2018	Nombre dossiers en 2017	Ecart 2018 / 2017	Total dépenses 2018 (FIPHFP et MAA)	Total dépenses en 2017	Ecart 2018 par rapport à 2017	Commentaires
Transport adapté domicile/travail	220	135	85	187 927 €	140 328 €	47 599 €	Augmentation des coûts de transport et diversification des moyens utilisés.
Accompagnement vie professionnelle	78	92	-14	77 430 €	112 789 €	- 35 359 €	1/3 MAA et 2/3 FIPHFP. Réalisation d'études de poste par les SAMETH
Interprète en langue des signes	7	8	-1	71 069 €	48 218 €	22 851 €	interprétariat en langue des signes formation techniciens à l'INFOMA
Prothèse auditive	53	35	18	60 580 €	57 582 €	2 998 €	
Aménagement environnement de travail	61		61	56 382 €	75 098 €	- 18 716 €	
Indemnités d'apprentissage et formation	30		30	21 325 €	16 290 €	5 035 €	
Fauteuil roulant	4		4	18 118 €	1 143 €	16 975 €	Essentiellement lié à la motorisation rapportée à des fauteuils roulants classiques
- Abonnement plate-forme milieu protégé	2		2	14 000 €	7 000 €	7 000 €	solde de 2018 et facturation 2019 payée en 2018.
Codeur ou transcripateur	1		1	8 400 €	- €	8 400 €	
Télétravail	17		17	7 920 €	4 000 €	3 920 €	En augmentation probablement lié à l'ouverture du télétravail
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	12		12	7 904 €	1 996 €	5 908 €	En augmentation. Lié à un déplacement d'enseignant sur deux sites distants
Ensemble type d'aide inférieure à 4000 €	23	0	23	38 945 €	59 092 €	- 20 147 €	
Total	508	270	231	570 000 €	523 536 €	46 464 €	

Dont 210 000 budget MAA

II. Le plan d'actions pour les 3 prochaines années :

1. Définition du projet de la politique handicap du MAA

Les priorités du MAA pour le plan triennal 2017-2019.

Pour ce sixième plan triennal couvrant la période 2017-2019, le MAA souhaite poursuivre et amplifier la dynamique impulsée par les plans antérieurs. Une attention particulière sera portée sur la communication et l'acceptation de la différence.

Cinq axes de travail ont été identifiés :

- 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 en prêtant attention au déroulement de leur carrière,**
- 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 donnant lieu à titularisation en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier au cours des deux premières années,**
- 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), notamment en s'appuyant sur le partenariat mis en place avec le GESAT.**

Audit de la politique handicap menée par le MAA

Ces 5 axes d'action ont notamment été retenus sur la base des conclusions de l'audit réalisé par l'agence Altidem en 2015. Le résultat de l'audit a été présenté au groupe de travail suivi du plan handicap réuni les 13 janvier et 4 novembre 2016.

Les constats étaient les suivants :

- *Besoin d'un réseau d'expertise,*
- *Craintes et tabous concernant l'intégration des personnes en situation de handicap, le handicap psychique, les compensations,*
- *Manque de connaissances sur le handicap et le cadre légal,*
- *Méconnaissance de la politique du MAA.*

Le plan d'actions Handi-Cap 2017-2019 a été élaboré en tenant compte de ces constats ainsi que des pistes d'actions proposées par le groupe de travail suivi du plan Handi-Cap.

2. Gouvernance et organisation du projet

A) L'organisation et les moyens humains

La mise en œuvre de la politique du MAA 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 lui-même intégré au secrétariat général². L'effectif de ce pôle handicap est constitué du correspondant handicap ministériel et d'une gestionnaire. Ils sont chargés de coordonner les actions relatives à la politique ministérielle menée en faveur des personnels³. Les dossiers de demandes d'aides sont transmis par les services au pôle handicap qui en assure l'instruction.

Compte tenu de l'importance de cette mission et de la continuelle augmentation des demandes d'interventions, le MAA a souhaité renforcer l'effectif du pôle handicap d'un demi-poste qui devrait être pourvu dès la campagne de mobilité du printemps 2017.

La politique handicap est relayée en région par les secrétaires généraux des Directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF) qui ont été désignés correspondants handicap régionaux (CHR) par leur directeur régional respectif.

Au niveau local, les agents en situation de handicap souhaitant bénéficier d'une mesure compensatrice, d'une adaptation de poste, peuvent s'adresser à leur hiérarchie ou service des ressources humaines de proximité. Toutefois, d'autres acteurs sont également mobilisables :

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

Le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)

Le RAPS est une structure du secrétariat général du ministère, implantée sur le territoire et composée d'environ 30 inspecteurs/ingénieurs généraux (IGAPS) expérimentés, de leurs 20 assistantes et d'un secrétariat national. Elle fonctionne en réseau pilotée par un président.

Les actions de modernisation de l'action publique et la réorganisation très importante des services de l'État, notamment au niveau régional et départemental, ont mis en évidence un besoin renforcé d'accompagnement des personnels et des directeurs.

Les IGAPS assurent, vis à vis des agents un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents et une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation. Ils assurent également un appui au management des structures.

Dans le cadre de leurs missions, ils portent une attention toute particulière aux agents en situation de handicap. Les IGAPS président systématiquement les commissions de recrutement des agents handicapés dans le cadre du recrutement donnant lieu à titularisation (art.27 de la loi 84-16)

²cf organigramme du MAA en annexe

³Les mesures prises pour les élèves et étudiants handicapés de l'enseignement agricole sont de la responsabilité de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

B) Mise en place d'un Copil pour le pilotage de la convention

Les actions à mettre en œuvre dans le cadre de la politique du handicap sont particulièrement transverses et impliquent des acteurs qui ne sont pas directement en lien avec le SRH. Il est donc apparu nécessaire de mettre en place un Copil dédié au suivi de la convention qui sera piloté par le service des ressources humaines et auquel participeront :

- Les 4 responsables de programmes du MAA,
- 1 représentant du groupement des DRAAF,
- 1 représentant du RAPS (IGAPS),
- 1 représentant de l'association des directeurs d'EPLEFPA,
- la présidente du CHSCT Ministériel.

Ce Copil se réunira au minimum 1 fois par an.

C) Groupe de travail de suivi de la convention

Une structure de suivi du plan triennal Handi-Cap et de sa convention financière associée a été constituée lors de la signature de la première convention avec le FIPHFP en 2011. Il s'agit du groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap » qui est réuni 2 à 3 fois par an sur convocation du chef des ressources humaines du MAA. Les réunions sont d'ailleurs inscrites dans l'agenda social du ministère. Ce groupe de travail d'une trentaine de participants est composé de représentants de l'administration, de représentants des personnels, d'experts ainsi que des personnes de l'inspection. Ce groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap » dont plusieurs de ses membres sont désignés par leurs organisations syndicales participe au pilotage de la politique handicap du ministère. Un bilan des actions réalisées est présenté au groupe de travail chaque année. C'est sur cette base de travail que les priorités d'actions à mener l'année suivante sont élaborées. Lors des deux précédentes conventions, ce travail préparatoire a permis de présenter au CHSCT Ministériel les plans d'actions pluriannuels pour lesquels un consensus avait été trouvé.

Composition du groupe de travail suivi du plan Handi-Cap :

- Le chef de service du SRH (ou sous représentant),
- Le Directeur de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) (ou sous représentant),
- Le Sous-Directeur du développement professionnel et des relations sociales (ou sous représentant),
- Le Sous-Directeur de la logistique et du patrimoine (ou sous représentant),
- La cheffe de bureau de l'action sanitaire et sociale,
- Le correspondant handicap ministériel,
- Les représentants des différentes organisations syndicales,
- La présidente du CHSCT Ministériel,
- Un représentant des ISST,
- Le médecin de prévention, conseiller technique national.
- Un représentant du RAPS (IGAPS : Inspecteurs généraux d'appui aux personnes et aux structures).

Le groupe de travail « suivi des plans pluriannuels en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude » est réuni une à trois fois par an.

En 2018, le groupe de travail s'est réuni le 29 juin, la réunion prévue en décembre 2018 a été repoussée début janvier 2019.

D) Le suivi financier et budgétaire de la convention MAA/FIPHFP.

La politique handicap menée par le MAA nécessite de budgétiser les crédits à mobiliser pour mener à bien les actions prévues au plan triennal. Lors de la première convention de 2011, les montants alloués par la FIPHFP couvraient la quasi-totalité des besoins. La diminution annoncée des montants des conventions FIPHFP et l'augmentation régulière des demandes d'aides conduisent à devoir mobiliser une part importante de crédits ministériels (essentiellement imputés sur le programme 215).

L'estimation des besoins nécessaires est élaborée au niveau du BASS puis transmise aux services compétents en matière budgétaire.

Le suivi financier au cours de l'année :

La totalité des demandes d'intervention en lien avec le handicap, imputées sur la convention MAA/FIPHFP fait l'objet d'une étude préalable par le pôle handicap du BASS qui définit les financements accordés. Les crédits sont ensuite délégués aux services centraux ou en Régions (DRAAF ou DDI).

Cette gestion centralisée de tous les dossiers des agents handicapés du MAA présente l'avantage de permettre un traitement homogène des demandes et un suivi financier très précis qui est assuré au niveau du BASS.

E) Réseau de correspondants handicap régionaux

Un réseau de correspondant handicap régionaux a été créé en 2011 au sein des DRAAF. Dans la majorité des cas, ce sont les secrétaires généraux qui assurent cette mission. Ce positionnement a pour avantage de permettre une prise de décision rapide, en particulier en matière de recrutement, les SG de DRAAF assurant le rôle de responsable de BOP. Au regard de l'ampleur des autres missions qu'ils assurent, l'exigence en matière de connaissance d'une part des problématiques générales du handicap et, d'autre part, des situations individuelles au sein de leur structure, peut se révéler plus difficile à satisfaire.

Afin d'optimiser le fonctionnement du réseau, une réflexion sera engagée dans le but de garantir un traitement des demandes des agents pertinents et dans les meilleurs délais. A cet effet, un bilan sera réalisé et, le cas échéant, seront mis en place :

- un renforcement de formation des correspondants,
- des échanges réguliers entre les correspondants (forum...).

3. Les effectifs

A) Le portail agent remplacera l'enquête annuelle individuelle

Chaque année, depuis 9 ans, le ministère procédait au recensement des personnes en situation de handicap et assimilées au moyen d'une enquête adressée à chaque agent. Les modalités d'envoi puis de traitement de l'enquête ont évolué au cours des années.

A partir de 2017, une nouvelle étape est franchie en matière de suivi de ces données personnelles. Le MAA ouvre un « portail agent » qui permet à chaque agent de vérifier ses données RH, voire d'en modifier certaines. Parmi ces possibilités, figure celle de visualiser et de renseigner une rubrique BOE.

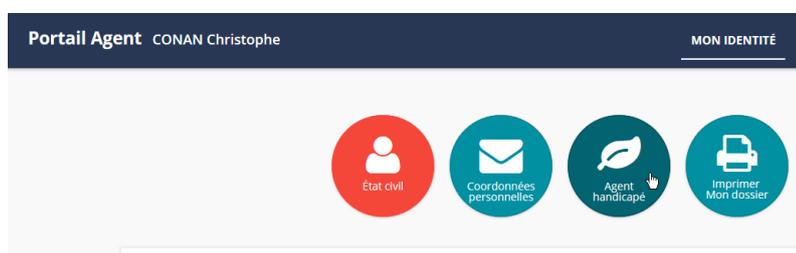
L'intégration des données en relation avec une reconnaissance administrative d'un handicap dans le portail agent n'a pu être réalisée dans le module initial mis en œuvre en octobre 2017.

L'activation de cet onglet a été réalisée durant le 1^{er} semestre 2018.

L'adresse sur le site Agorha Interface Agent est la suivante : <https://agorha.agriculture.gouv.fr/aia/>

Le MAA ne procède plus à l'enquête individuelle mais adresse au moins une fois par an lors de l'élaboration de la déclaration annuelle au FIPHFP, un courriel rappelant ces nouvelles dispositions.

Un des objectifs de l'enquête annuelle portait sur la nécessité d'informer l'ensemble de la communauté de travail sur les aides et les mesures d'accompagnement qui pouvaient être apportées aux personnes en situation de handicap ou d'inaptitude. Cet objectif sera repris par la campagne de communication dont les messages seront distillés tout au long des deux années à venir.



B) Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH.

Jusqu'en mai 2016, seul le secteur handicap du BASS, en administration centrale, possédait la liste complète des BOE. Les données étaient enregistrées dans un fichier déconnecté de toute application RH. Les gestionnaires des ressources humaines de proximité n'avaient donc pas accès aux statuts de BOE de leurs agents.

Les situations de handicap doivent pouvoir trouver des réponses localement et, considérant que les données BOE ne comportent aucune information relative à la nature du handicap ni aux éventuelles incapacités associées, il était souhaitable et nécessaire que les différentes reconnaissances administratives soient intégrées dans l'application de suivi des agents utilisée par le MAA (Agorha).

Le MAA a donc intégré en 2016 un module relatif aux agents relevant de l'obligation d'emploi handicap dans la base de données du SIRH.

Les gestionnaires des ressources humaines de proximité peuvent donc à présent renseigner et consulter les informations avec le même degré de confidentialité que les autres données personnelles des agents. Il est également possible de croiser les données BOE avec d'autres informations RH disponibles.

C) Atteinte des 6 % en 2021

Pour atteindre un taux de 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le MAA devrait augmenter son effectif de BOE de 406 agents. Cet objectif ne peut pas être atteint en une seule année. En revanche, la mise en œuvre d'une politique handicap volontaire et pragmatique peut permettre au MAA l'atteinte de cet objectif, fixé par la loi, pour la déclaration FIPHFP de l'année 2022. La progression annuelle du taux est précisée en annexe.

4. Les recrutements

A) Les recrutements par la voie contractuelle :

Le recrutement d'initiative locale est organisé au niveau de la DRAAF, de la DDI, ou de l'établissement d'enseignement. Cette procédure facilite le recrutement de travailleurs handicapés habitant dans le bassin d'emploi, limitant ainsi les difficultés d'adaptation que certains agents rencontrent lorsqu'ils sont dans l'obligation de déménager ou de ne pouvoir rentrer au domicile familial qu'en fin de semaine.

Cette procédure, en place depuis 2013 est jugée satisfaisante car les recrutements se soldent dans la quasi-totalité des cas par une titularisation même s'il faut parfois avoir recours à une deuxième année de stage. Ce n'était pas le cas lors des recrutements réalisés par un jury national.

Le recrutement est de qualité mais il est également nécessaire de fixer des objectifs en matière de nombre de recrutements.

Des objectifs de recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation avaient été fixés durant le plan précédent : 30 recrutements en 2014, 35 en 2015 et 40 en 2016. Pour les atteindre, le MAA avait mis en place les dispositifs suivants :

- fixer des objectifs annuels de recrutement de travailleurs handicapés à chacune des régions. Analyser lors du dialogue de gestion, les écarts à l'objectif et appliquer une réduction des moyens en ETP pour les régions ou établissements si les objectifs n'étaient pas atteints,*
- rendre prioritaire le recrutement de travailleurs handicapés en permettant aux structures de recruter sur des postes physiquement vacants, dès la parution des circulaires de mobilité et, parfois, avant la réunion de la CAP.*

Les résultats n'ayant pas été à la hauteur des objectifs de recrutement que la Secrétaire générale du MAA avait fixés, de nouvelles dispositions devront être mises en œuvre dès l'année 2017 avec pour objectif l'atteinte d'un taux légal d'emploi de 6 % en 2021. Il s'agit donc d'élaborer une stratégie de recrutement pérenne, applicable durant plusieurs années. Plusieurs scenarii sont actuellement en cours d'étude. Les propositions seront présentées au groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap ».

En 2017, le taux d'emploi laissait apparaître des disparités entre programmes :

- 2,8 % pour le 142,
- 4,1 % pour le 143,
- 5,2 % pour le 215,
- 6,3 % pour le 206.

Les taux d'emplois des programmes 142 (enseignement supérieur) et 143 (enseignement technique) sont plus réduits notamment du fait du corps des enseignants (1 % d'agents BOE/enseignants du programme 142 et 1,9 % pour le programme 143).

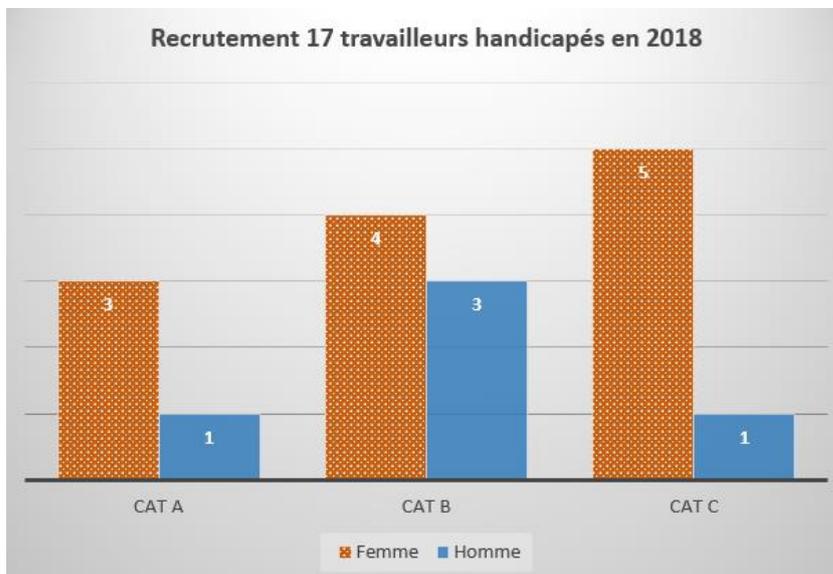
Il a été proposé de différencier les objectifs entre enseignants et non enseignants, tout en gardant un objectif global de 6 % d'emploi. Les nouveaux taux différenciés proposés étaient de 3,1 % enseignants) et 7,8 % (non enseignants).

Sur cette base, l'objectif total de 36 recrutements pour le MAA a été réparti entre les différents programmes de la manière suivante :

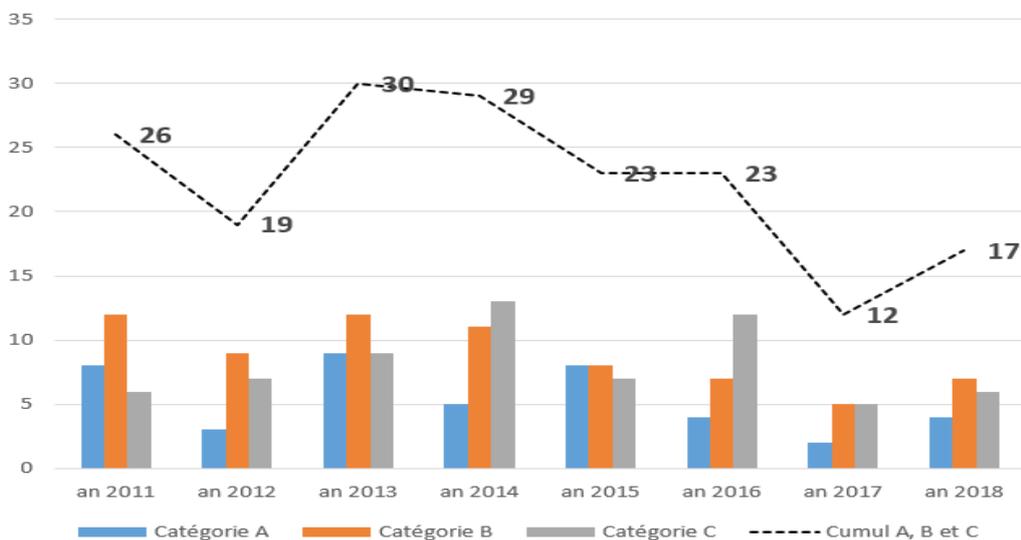
- 4 recrutements pour le programme 142, réalisé **3**, soit un écart à l'objectif de : **-1 agent**
- 17 recrutements pour le programme 143, réalisé **4**, soit un écart à l'objectif de : **-13 agents**
- 4 recrutements pour le programme 206, réalisé **3**, soit un écart à l'objectif de : **-1 agent**
- 11 recrutements pour le programme 215, réalisé **7**, soit un écart à l'objectif de : **-4 agents**

17 agents sur 36 ont été recrutés au total. Les résultats de l'année 2018 sont en progression par rapport à la première année de la convention 2017-2019.

Genre	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Femme	3	4	5	12
Homme	1	3	1	5
Total	4	7	6	17



Evolution des recrutements de TH donnant lieu à titularisation



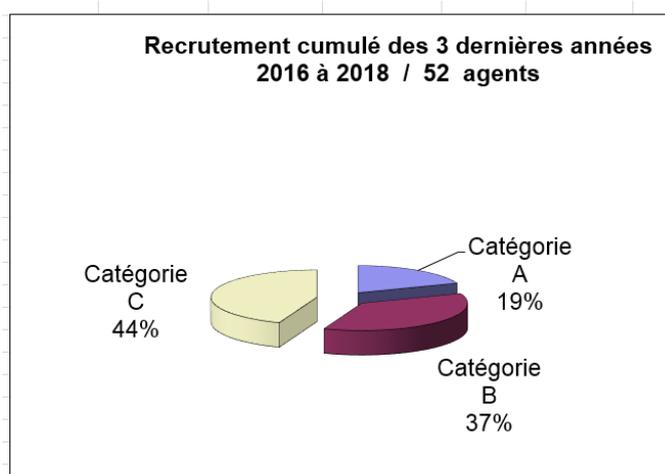
Diversification des recrutements

Le MAA s'engage à poursuivre la diversification des embauches afin d'en permettre une bonne répartition dans les différents métiers et dans les trois catégories statutaires A, B, et C.

Le groupe de travail chargé du suivi de ce plan a souhaité décliner le plan d'action en objectifs chiffrés. Concernant l'indicateur relatif à la diversité des recrutements, l'objectif a été fixé à un minimum de 20% dans chaque catégorie statutaire sur une période de 3 années glissantes. Le tableau récapitulatif des indicateurs figure en annexe n°10 de ce présent plan triennal.

Avec 17 recrutements en 2018, les recrutements réalisés de 2016 à 2018 sont de 52. Ils sont répartis de la manière suivante entre catégories :

- 4 agents de catégorie A (2018), soit un total cumulé sur 3 ans de **10 agents** qui représentent **19 %** de l'ensemble des recrutés.
- 7 agents de catégorie B (2018), soit un total cumulé sur 3 ans de **19 agents** qui représentent **37 %** de l'ensemble des recrutés.
- 6 agents de catégorie C (2018), soit un total cumulé sur 3 ans de **23 agents** qui représentent **44 %** de l'ensemble des recrutés.



B) Un accompagnement renforcé lors de la première année, voire durant 2 ans :

Le retour d'expérience des recrutements effectués lors du précédent plan a montré la nécessité d'améliorer l'accompagnement apporté aux agents handicapés nouvellement recrutés ainsi qu'aux équipes d'accueil durant les phases de prise de poste puis tout au long de la première année. Dans la majorité des situations, passé la première année, les agents se sont bien adaptés à leur environnement professionnel. Toutefois, pour un nombre limité d'entre-eux, les aménagements n'étaient peut-être pas totalement adaptés et c'est au prix d'efforts personnels très importants que la prise de poste a été réalisée. Pour éviter ces possibles situations d'épuisement professionnel, l'accompagnement renforcé sera maintenu, pour les nouveaux recrutés, une année supplémentaire.

La procédure d'accompagnement renforcé a été formalisée par note de service relative au recrutement des agents handicapés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation qui prévoit notamment un suivi des agents plus rapproché et mieux formalisé.

Il est également demandé aux chefs de service de la structure d'accueil de mieux sensibiliser la collectivité de travail proche de l'agent handicapé et de nommer un tuteur.

L'actualisation de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15 septembre 2014 relative au recrutement d'initiative locale de travailleurs handicapés par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation dans un corps de la fonction publique sera effectuée en 2019.

L'actualisation de la note de service a pour objet notamment :

- la poursuite du dispositif de tutorat une année supplémentaire ;
- l'ajout d'une annexe à renseigner durant le premier mois d'activité afin de s'assurer que le médecin de prévention a été informé et que le tuteur est connu ;

C) Des guides de bonnes pratiques pour aider les encadrants et les collègues

Le plan de communication a prévu la production et la diffusion de deux guides dès l'année 2017. L'un à destination des managers, l'autre à destination des collègues des agents en situation de handicap. Ces guides seront également intégrés dans les fiches pratiques de l'actuel « guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au ministère chargé de l'agriculture ». Ce guide de bonnes pratiques est régulièrement mis à jour. Le service de la communication a prévu de le rendre visuellement plus attractif.

En 2017, a été diffusé un 4 pages destiné aux collègues accueillant un agent handicapé.

En 2018 a été diffusé un 4 pages destiné aux encadrants : sa présentation a été travaillée par le service de la communication du ministère afin d'être davantage en lien avec les productions visuelles du MAA.

L'accueil des agents en situation de handicap

L'accueil est primordial. C'est au chef de service ou d'établissement de s'assurer qu'un processus d'accompagnement adapté à la personne et à son handicap est bien mis en œuvre.

La réussite de cet accueil dépendra des mesures prises en amont de la prise de fonction et de l'engagement de la hiérarchie dans les premières semaines.

Le responsable de la structure a tout intérêt à s'entourer d'une pluralité d'acteurs qui, en fonction de leurs compétences et de leurs missions, permettront de prendre en compte les différents volets de l'opération.

J'accueille un collaborateur en situation de handicap

Il existe de multiples manières d'être confronté au handicap au sein de nos communautés de travail, par exemple :

- ▶ lors du recrutement ou d'une mobilité d'un agent en situation de handicap à son poste de travail ;
- ▶ lorsqu'un collaborateur revient dans son équipe après un accident du travail dont il a gardé des séquelles ;
- ▶ quand un agent n'a pas alerté suffisamment tôt le médecin de prévention ou sa hiérarchie de la dégradation de son état de santé.



**Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !**



Les inquiétudes sont nombreuses et légitimes, d'autant que les stéréotypes négatifs liés au handicap ont la vie dure !

Une nouvelle campagne d'affichage a également été mise en œuvre en 2018. Les 3 affiches retenues portent sur les 3 cibles identifiées lors du lancement de la campagne de sensibilisation sur les situations de handicap et la lutte contre les préjugés négatifs :

- une affiche avec une femme dont le handicap n'est pas visible. Elle a pour objectif d'encourager les agents à déclarer leurs situations de handicap afin de faciliter la mise en œuvre des moyens de compensation nécessaires à la poursuite de leurs activités professionnelles dans les meilleures conditions possibles ;
- une affiche avec 4 feutres destinée aux collègues et à la communauté de travail de ces derniers ;
- une affiche illustrant une situation de réunion avec comme public cible, les encadrants.



Ce groupe de travail a constaté, lors de la première campagne de diffusion, la faible présence des affiches avec un roller sur glace, une soupe et une fourchette et des gants de boxe avec un violon.

Pour tenir compte des limites de la dématérialisation des supports, les affiches de la campagne 2018 ont fait l'objet d'une diffusion papier à raison de 2 640 exemplaires (3 x 880). Elles ont été envoyées aux DRAAF/DAAF pour être ensuite redistribuées dans les DDT, DD(cs)PP et établissements d'enseignement. Plusieurs DRAAF ont demandé des affiches supplémentaires.

Au total 3000 affiches (3 x 1000) ont été réalisées par l'atelier d'impression du MAA.

D) Favoriser l'apprentissage

Les personnes reconnues handicapées sont peu ou pas diplômées à hauteur de 55%⁴. Le manque de formation peut être parfois plus pénalisant sur le marché du travail que le handicap lui-même.

L'apprentissage est un dispositif d'accès au monde du travail par la voie de l'alternance. Ce mode de recrutement présente de réels avantages : il permet à l'employeur d'identifier et de fidéliser des compétences et à l'apprenti de préparer un métier tout en poursuivant des études. Enfin, il se concrétise par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation suivie.

Le MAA s'inscrit dans ce dispositif de recrutement d'apprentis reconnus handicapés. Il a d'ailleurs indiqué dans la Nds SG/SRH/2016-534 du 29/06/2016 que les crédits dédiés au développement de

⁴ Source : Dares, novembre 2008

l'apprentissage peuvent se cumuler avec les aides versées par le FIPHFP pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Il a été rappelé que dans le cadre de la convention MAA/FIPHFP, il était possible de financer : le reste à charge pour la formation de l'apprenti, (dans la limite de 10 000 € / an, sur 36 mois au plus), le versement d'une aide à l'apprenti la 1ère année, la compensation des surcoûts liés au handicap, une aide à la formation à la fonction de maître d'apprentissage et la compensation financière des heures consacrées par le maître d'apprentissage dans la limite de 228 heures.

La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap pour la période 2017-2019, signée le 16 novembre 2017, rappelle que le recrutement d'apprentis est une priorité du gouvernement et que 6 % de ces apprentis devraient posséder une reconnaissance administrative d'un handicap.

Jusqu'en 2017, les apprentis recrutés dans les établissements d'enseignement étaient comptabilisés dans le contingent des apprentis du ministère. Depuis le 1^{er} janvier 2018, ces établissements procèdent, pour les agents payés sur le budget de l'établissement, à leur propre déclaration annuelle auprès du FIPHFP.

Sur ces nouvelles bases, à la rentrée 2018-2019, un apprenti en situation de handicap a été recruté à la DDT de la Meuse (BTS support à l'action managériale). Le secrétaire général de la DDT de la Meuse est très satisfait de ce recrutement et devrait apporter, courant 2019, son témoignage sur l'intérêt de ce type de recrutement pour le service.

5. Le maintien dans l'emploi

Grâce au champ des aides techniques et humaines⁵ proposées dans le catalogue des interventions du FIPHFP, le secteur handicap a pu répondre favorablement à la quasi-totalité des demandes des agents. L'évolution des dépenses anticipées pour ces différents postes est présentée en annexe financière.

501 dossiers ont été traités par le pôle handicap du BASS en 2018, soit une augmentation de 50 % (327 dossiers en 2017 traités sur 10 mois).

Le pôle handicap a reçu courant 2018 davantage de demandes des services pour des achats et a travaillé sur une période de 12 mois plein.

Le montant moyen de l'aide accordée est de 1 140 euros. Ce montant est plus réduit qu'en 2017 compte tenu des 174 demandes supplémentaires traitées. Par ailleurs, le pôle handicap s'est attaché à servir plus de demandes en proposant des solutions alternatives pour les transports domicile-travail les plus onéreux et en sollicitant la participation des services pour les achats de mobiliers.

A) Accompagner le retour à l'emploi

Début 2016 un groupe de travail a été réuni afin de faire des propositions pour favoriser le retour à l'emploi au terme d'une longue absence. Ce dispositif, destiné initialement aux retours à l'issue d'un congé de longue durée s'avère en fait être pertinent quel que soit le motif de l'absence et peut être mobilisé pour une personne en situation de handicap.

L'administration s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter et accompagner la reprise d'emploi

⁵Les aides techniques et humaines ne comprennent pas les demandes de mutations qui sont étudiées en CAP.

et une procédure est formalisée. Les IGAPS contactent les agents signalés afin de faire un point sur la préparation de la reprise d'activité, recherchent avec eux les modalités optimales pour un retour réussi. Si nécessaire, une affectation provisoire est proposée afin de permettre le cas échéant une période de formation et/ou de remise à niveau. Un accompagnement et un suivi sont ensuite mis en place avec un bilan après trois mois.

Un groupe de travail est prévu au titre de la feuille de route sociale pour faire le bilan du dispositif défini pour l'administration et l'étendre à l'ensemble des services (1^{er} semestre 2017).

Le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 (...) relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions a été modifié le 20 juin 2018 (décret n° 2018-502).

Est dorénavant prévue une période de préparation au reclassement (PPR) pour préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son administration d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cette administration, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Précision : l'agent en PPR n'est pas encore reclassé et donc ne répond pas aux critères des BOE.

B) Les aides techniques

Cette catégorie comprend de nombreux thèmes tels que les aménagements des postes de travail, la maintenance, la réparation et les renouvellements des matériels, les véhicules personnels et professionnels...

L'aménagement du poste de travail est une des conditions de réussite du processus d'insertion dans l'emploi. Aussi, la mise à disposition d'équipements, d'outils ou de mobiliers spécifiques représente une condition importante de l'accueil du travailleur handicapé pour lui permettre de réaliser son travail de façon optimale.

C) Le dispositif d'identification des personnes ayant besoin d'un aménagement de poste repose sur plusieurs acteurs

L'agent qui a besoin que son poste de travail soit aménagé est probablement le principal acteur du changement. Quand il a conscience de l'intérêt de cet aménagement, il doit en faire la demande auprès de son chef de service qui est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (article 2.1 du décret 82-453 modifié).

Toutefois d'autres acteurs peuvent être sollicités pour proposer des aménagements ou pour alerter sur la nécessité d'aménager le poste de travail :

Le médecin de prévention qui est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne : l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire (article 15 du décret 82-453 modifié).

Le MAA conformément au décret 82-453 modifié, a mis en place dans ses services un réseau d'**assistants de prévention** et, le cas échéant, des **conseillers de prévention** dont la mission est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

D) Les SAMETH

Le MAA incite régulièrement les services à faire appel aux services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)⁶. En collaboration avec le médecin de prévention chargé du suivi des agents de la structure, des solutions innovantes sont régulièrement proposées pour faciliter au quotidien le travail des agents. Lorsque les SAMETH se déclarent incompetents sur le sujet ou dans l'incapacité de répondre favorablement à la demande d'intervention en raison de leur charge de travail, ils savent orienter nos services vers les spécialistes reconnus de la région. Dans ces cas, l'étude est financée par le pôle handicap.

Depuis quelques mois, les SAMETH ont été intégrés dans le dispositif Cap emploi. Le principe de pouvoir faire appel à ces services d'aide au maintien dans l'emploi reste possible.

Nouvelle identité pour les Cap emploi-Sameth

Depuis début 2018, les Organismes de placement spécialisés (OPS) proposent aux travailleurs en situation de handicap et aux employeurs (secteur privé et public) des accompagnements pour soutenir leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi.



Travailleurs en situation de handicap et employeurs ont dorénavant un interlocuteur unique spécialisé pour les accompagner dans le développement de parcours professionnel et soutenir l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les OPS qui assurent désormais les missions des Cap emploi et des Sameth ont, depuis octobre 2018, une nouvelle identité visuelle. Elle vise à améliorer la lisibilité et la visibilité de ces organismes avec notamment un nouveau logo, facile à lire et repérable dans l'espace public. Elle prend en compte l'histoire des OPS puisque le nom « Cap emploi » est conservé et que le design du nouveau logo s'appuie sur la couleur verte du logo des Sameth.

E) Les aides humaines d'accompagnement

Il s'agit des rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner un travailleur handicapé dans l'exercice de ses activités professionnelles ou de prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé. Les actions financées sont notamment l'interprétariat en langue des signes ou interface communication, l'utilisation de codeur ou transcritteur, la rémunération des auxiliaires de vie (AVP) accompagnant une personne handicapée dans ses activités professionnelles.

Le FIPHFP prend en charge les 2/3 du salaire chargé⁷ et le BASS prend sur son budget action sociale, le tiers manquant. Ainsi, les services et structures ne supportent aucune dépense liée au salaire de

⁶Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont été mis en œuvre par l'AGEFIPH (travailleurs du secteur privé). Le FIPHFP (agents du secteur public) a conventionné avec l'AGEFIPH pour que les services publics puissent bénéficier gratuitement de l'expertise des SAMETH.

⁷Salaire chargé = salaire brut agent + charges payées par l'employeur.

l'aidant. Il s'agit d'un poste budgétaire important qui, à l'instar des dépenses de transport domicile-travail, devra faire l'objet d'un suivi particulier.

Le montant total des dépenses au titre des AVP est estimé, sur la durée du plan, à 324 k€, soit un effort financier de 108 k€ pour le MAA.

Au titre des remboursements des salaires des auxiliaires de vie professionnelle, 77 000 euros (parts BASS et FIPHFP cumulées) ont été remboursés en 2017 aux structures. La baisse de 30 % de ce type d'aide par rapport à l'année 2017 est due au départ en retraite de deux agents qui bénéficiaient d'un AVS ainsi qu'au redimensionnement des aides nécessaires après étude de postes par le SAMETH départemental.

F) La formation de plusieurs acteurs clefs

La formation des managers

Le plan managérial du ministère prévoit la mise en place de parcours de formation pour les managers. Une liste de formations de référence sera élaborée pour tous les managers et des parcours de formation de référence seront identifiés. Un rythme de formation sera également défini. Cette action doit être conduite d'ici la fin 2017 ; elle se basera notamment sur un référentiel des compétences managériales, en cours d'élaboration. Ces parcours incluront notamment des briques de formation sur la prévention des discriminations et l'emploi des agents en situation de handicap (recrutement, intégration...).

Cette action a été mise en œuvre à partir du premier trimestre 2018. La formation des cadres de proximité est une des priorités à respecter dans le cadre du label diversité.

La formation des chefs d'établissements

Lors de la préparation du plan Handi-Cap 2017-2019, les membres du groupe de travail ont insisté sur les difficultés rencontrées localement pour mettre en œuvre des actions en faveur des agents handicapés ou une simple communication sur le sujet quand la hiérarchie n'a pas été préalablement sensibilisée aux différents aspects du handicap. En conséquence, dès septembre 2017, le MAA va intégrer dans les prochains cycles de formation des futurs directeurs d'établissement, un module de sensibilisation aux situations de handicap, tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi.

Une première formation relative à « la gestion des situations de handicap des agents du MAA » a eu lieu en septembre 2017 (Agrosup Dijon). Cette formation est, à présent intégrée dans le cycle commun de formation des futurs directeurs d'EPLEFPA et de CFPPA.

Réalisée en septembre 2018, les futurs chefs de centre et d'EPLEFPA ont fait état de leur intérêt pour cette dernière.

La formation des correspondants handicap régionaux

Les correspondants handicap régionaux qui sont pour la plupart Secrétaire généraux de leur DRAAF sont des référents en matière de gestion de ressources humaines. Toutefois, ils peuvent avoir besoin de compléments d'informations sur les dispositifs spécifiques applicables aux agents en situation de handicap. Des interventions informatives et formatives seront donc programmées lors de leurs réunions trimestrielles en administration centrale.

La formation/information des correspondants handicap de l'enseignement supérieur

12 correspondants handicap ont été nommés dans l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire. Une première réunion a été organisée avec succès en 2015. L'animation de ce réseau sera renforcée avec l'organisation a minima d'une réunion annuelle et la mise en place d'une liste de diffusion pour permettre des échanges continus par mél.

Les correspondants handicap de l'enseignement supérieur seront réunis en 2019, de préférence durant le premier semestre.

La formation des conseillers et assistants de prévention

L'article 58 du décret 82-453 modifié précise que les CHSCT sont consultés sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

A ce titre les Assistants de Prévention (AP), qui assistent et conseillent leur chef de service (qui sont généralement Président(e) du CHSCT), doivent avoir connaissance des dispositifs mobilisables en matière de handicap. Les ISST du MAA organisent des regroupements régionaux annuels des AP, sur la base d'un support commun. Le sujet du handicap sera traité avec les AP lors de ces séminaires (support en cours de travail). Par ailleurs, le sujet du handicap sera pris en compte dans la révision en cours du module de formation initiale des AP.

Le sujet du handicap avait été le thème central de la formation continue des Agents de prévention lors des rencontres régionales organisées par les ISST entre fin septembre et la mi-novembre 2017. Le thème du handicap n'a pas fait l'objet d'un zoom particulier durant les formations de 2018 mais figure dans les missions des AP et du suivi des CHSCT et CoHS.

G) Le télétravail ou travail pendulaire

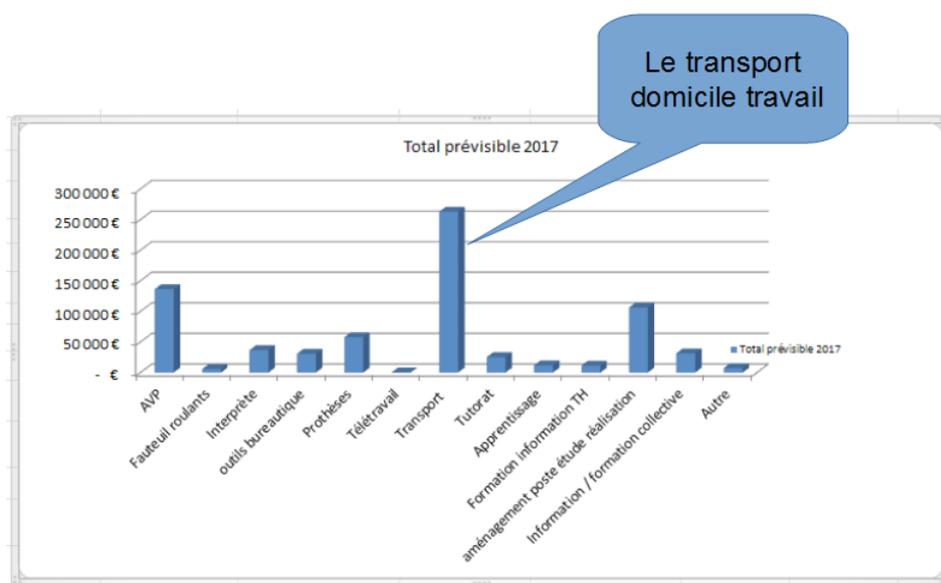
Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui n'est pas réservée aux personnes handicapées mais elle apparaît quelquefois comme une disposition intéressante pour diminuer la fatigabilité liée aux transport journaliers.

La note de service SG/SRH/SDDPRS/N2016-664 du 11 août 2016 précise les conditions de mise en œuvre du télétravail à domicile. Pour les personnes handicapées, il doit être un moyen de maintien dans l'emploi et non un dispositif d'exclusion.

H) Les règles de gestion

L'analyse des dépenses indique clairement que le poste « transport domicile - travail » a fortement augmenté ces dernières années. Ainsi, 250 000 € ont été dépensés en 2016, dont 70 % ont bénéficié à 10 agents. Le chef du service des ressources humaines a adressé en mars 2017 un courrier nominatif à chaque chef de service dont au moins un agent handicapé bénéficie d'un transport par taxis privés. Il est demandé au chefs de service d'instruire à nouveau la situation de leurs agents dans le but de trouver toute solution alternative au taxi. Un questionnaire a été joint au courrier afin de les aider dans la recherche de solutions et permettre au pôle handicap du BASS d'instruire la

demande.



A ce stade, aucune décision n'a été prise mais il est envisagé de ne financer qu'une partie de la prestation et d'envisager une participation du service, voire de l'agent bénéficiaire. Si cette dernière modalité était retenue, la participation de l'agent pourrait être calculée pour être comparable aux frais engagés par un agent prenant sa voiture pour le même type de trajet.

En 2017, un travail collaboratif, via les responsables administratifs des structures, avec les agents bénéficiaires de cette aide au transport domicile travail a permis, sans diminution de la qualité de leur accompagnement, de réduire sensiblement les dépenses de ce poste qui reste le type d'aide le plus important en terme financier. Ainsi, en 2017, 140 000 euros ont été payés au titre du transport.

En 2018, le montant de cette aide est, à nouveau, en augmentation avec un coût de 188 000 euros, soit une moyenne mensuelle calculée sur 10 mois d'activité de 18 800€/mois (14 000€ / mois en 2017).

Les dépenses correspondent à des besoins validés par le médecin de prévention et ayant fait l'objet d'un questionnaire justifiant les moyens utilisés.

Rappel des questions auxquelles doivent répondre les chefs de service quand un agent demande la prise en charge des transports domicile-travail :

* Existe-t-il une solution de transports adaptée aux personnes handicapées, proposée par le département ou les agglomérations de communes ? Dans l'affirmative, pour quelles raisons n'est-elle pas utilisée ?

* Quels sont les transports en commun les plus proches (train, car, tramway...) ? Pourquoi ne sont-ils pas utilisés ? Est-il possible de combiner un temps réduit en taxi et un transport en commun afin de diminuer fortement la distance en taxi ?

* Est-il possible d'utiliser une solution de covoiturage ? Sur tout le trajet ? Uniquement sur une partie, par exemple, pour faire la jonction avec un transport en commun ?

* En cas de covoiturage, il est envisageable d'indemniser un agent qui ferait un détour pour aller chercher l'agent en situation de handicap (indemnisation à hauteur de la distance supplémentaire)

* Si les autres options ne sont pas possibles ou en complément de ce qui pourrait-être mis en place : le télétravail est-il possible, pour limiter le nombre de jours de transport ? Pour les enseignants, est-il possible de réorganiser les cours pour avoir une journée de déplacement en moins ?

6. La communication

A) Handicap.agriculture.gouv.fr, le nouvel espace Web du ministère

Les informations relatives à la politique menée par le MAA en matière de handicap ainsi que toutes les données susceptibles de répondre aux attentes des agents du ministère sur ce même thème sont hébergés sur le site intranet <http://intranet.national.agri/>. Ce site est facilement accessible pour les agents d'administration centrale, DRAAF et DDI, il l'est beaucoup moins pour les agents travaillant dans les établissements d'enseignement et il est difficile d'accès pour les établissements d'enseignement supérieur et les établissements d'enseignement technique du secteur privé sous contrat.

Afin que tous les agents du MAA mais également l'ensemble des internautes, puissent avoir facilement accès aux informations liées aux différentes situations de handicap, le MAA a décidé de faire migrer les informations de l'intranet sur le Web. Cette migration s'est accompagnée d'un toilettage du contenu et de la présentation.

Depuis le 1^{er} mars 2017, le site Internet Alim'agri, accueille en son sein un espace dédié à l'action du ministère dans le domaine du handicap : actions menées à travers les plans pluriannuels, déroulement de carrière des agents concernés, personnes ressources, témoignages, point sur les différentes aides, les conditions d'accessibilité, foire aux questions...

Ce site, qui respecte les règles d'accessibilité numérique RGAA, est accessible depuis les intranets en lieu et place des anciennes rubriques et en accès direct à l'adresse :

[Handicap.agriculture.gouv.fr](http://handicap.agriculture.gouv.fr)

La rubrique intranet relative au handicap <http://intranet.national.agri/> fait un lien direct sur un site internet : <http://handicap.agriculture.gouv.fr> qui permet de la rendre accessible à tous (même hors agents du MAA). De même, le site ChloroFil a intégré, à l'instar de l'intranet, un lien vers

<http://handicap.agriculture.gouv.fr/>

Depuis la mi-novembre 2017, tous les agents du MAA peuvent avoir un accès direct au site

<http://handicap.agriculture.gouv.fr> .

La capture d'écran montre l'interface du site ChloroFil. En haut à gauche, on voit le logo de la République Française et le logo ChloroFil. À droite, le titre 'Espace web des professionnels de l'enseignement agricole français' est affiché. Une barre de recherche est présente. En dessous, une barre de navigation contient 'Enseigner à produire autrement', 'SUP Enseignement supérieur et recherche' et 'Statistiques'. Le contenu principal est organisé en cinq rubriques principales : 'Système éducatif agricole', 'Emplois, concours, formation et carrière', 'Diplômes et référentiels', 'Vie scolaire et étudiante' et 'Ressources et pratiques éducatives'. Sous 'Emplois, concours, formation et carrière', on trouve des liens pour 'Métiers de l'EA', 'Recrutement' et 'Situation de handicap : s'informer et travailler au MAA (Lien vers le site)'. Sous 'Ressources et pratiques éducatives', on trouve un lien pour 'Formation continue des personnels'.

Une campagne de communication pour faire évoluer les idées reçues

Le ministère a souhaité créer des passerelles de communication afin de faire évoluer le regard et les

a priori sur le travail en situation de handicap.

Une campagne de communication nationale et inclusive a été initiée au début de l'année 2017 en administration centrale, en services déconcentrés et dans les lycées de l'enseignement agricole pour une durée d'un an renouvelable.

Les objectifs de communication sont de :

- sensibiliser et/ou former les responsables de structures et de personnels pour lever les appréhensions par rapport à la question du handicap,*
- donner une autre vision du handicap à la communauté de travail du ministère en valorisant l'intégration des travailleurs handicapés dans la communauté de travail,*
- faire changer d'attitude et contribuer à lever les freins à l'embauche en présentant des actions d'insertion réussies auprès de la cible des managers.*

Les cibles à mobiliser sont :

- des agents porteurs de handicaps susceptibles d'effectuer des démarches de reconnaissance de leur qualité auprès de la Mission handicap,*
- l'encadrement et la chaîne de ressources humaines appelés à intégrer dans les équipes des agents porteurs de handicap,*
- la communauté de travail.*

La campagne est fondée sur une communication inclusive intégrant :

- une identité visuelle avec pour signature « Situation de handicap : fiez-vous aux compétences ! »,*
- des supports de communication, à la tonalité positive pour aborder le handicap comme une situation avec laquelle l'agent peut être rapproché des autres agents, les notions de compétence et d'inclusion réussie y sont développées,*
- des jeux de rôle et des outils pédagogiques destinés à faire évoluer les peurs et les préjugés,*
- un réseau d'ambassadeurs, en lien avec les correspondants de la Mission handicap qui a un rôle d'animation auprès des agents et des structures existantes.*

Cette campagne de communication fait suite aux animations mises en œuvre à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapés du 14 au 20 novembre 2016. Tous les agents ont reçu, par le biais de leur messagerie électronique et par la mobilisation des sites Intranet du ministère (administration centrale, DRAAF / DAAF et enseignement agricole), chaque jour de la semaine. Des informations en lien avec le handicap, présentées sous la forme d'un quiz.

La campagne est pilotée au Secrétariat général par le Service des ressources humaines (Bureau de l'action sanitaire et sociale) et la Délégation à l'information et à la communication (Département de la communication / Communication interne), avec le concours de l'Agence de conseil et communication AdesIdéesRH, retenue dans le cadre d'un appel d'offre.

B) Création d'un réseau expérimental d'ambassadeurs « handicap et compétences » (présentation détaillée du dispositif en annexe)

Dans le cadre de la campagne de communication « Situation de handicap : fiez-vous aux compétences ! », il est prévu de mettre en place un réseau pilote d'une quarantaine d'ambassadeurs volontaires au sein du MAA.

Ce réseau vise à sensibiliser, par un rôle d'accueil et par une animation dédiée, la communauté de travail sur les préjugés liés aux situations de handicap. L'envergure et les missions de ce réseau

pourront être ajustées à l'issue d'une année de fonctionnement.

Missions des ambassadeurs handicap et compétence : ils sont placés auprès des structures existantes et des acteurs qui ont en charge la gestion métier du handicap au sein de leur service que sont les secrétariats généraux en DRAAF/DAAF, les directeurs-adjoints des établissements scolaires, la médecine de prévention, les services des ressources humaines, les réseaux d'assistants sociaux ...

Les principales missions des ambassadeurs consistent à :

- renforcer par l'animation et la mise en œuvre de jeux de rôle auprès des agents, les actions de communication engagées par le ministère dans le cadre de la campagne de communication 2017-2018,
- favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs spécialisés qui ont en charge la gestion du handicap : gestionnaires RH de proximité, correspondants handicap régionaux, médecins de prévention, services des ressources humaines, assistants des services sociaux, assistants et conseillers de prévention ...,
- être un relais d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux).

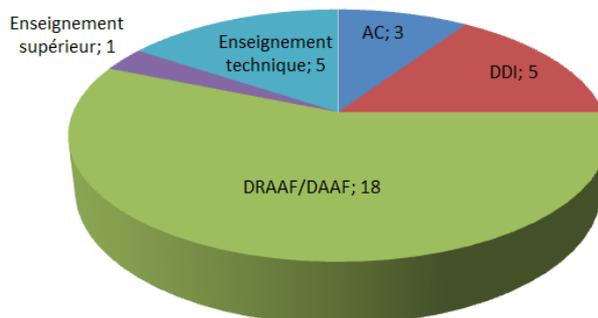
Les ambassadeurs interviennent, sauf accords particuliers, uniquement dans leur structure. Leurs activités d'ambassadeur, dont la durée peut être évaluée à une moyenne d'une journée par mois, s'exercent en complément de leurs missions habituelles, il ne s'agit pas d'une mission principale.

Le réseau est expérimental : cette fonction ne sera pas mise en place dans toutes les structures comprenant des agents du MAA. En fonction des résultats obtenus, ce réseau sera ou non poursuivi et élargi progressivement à d'autres structures.

Rappel du dispositif en place : les ambassadeurs « handicaps et compétences » sont au nombre de 30 (32 formés mais 2 départs). Ils ont été réunis en formation les 11 avril et 19 octobre 2018. Etaient au programme, des échanges permettant de comprendre le rôle et la mission d'un ambassadeur.

Afin de les aider à mettre en place des animations dans leurs services ou établissements, des jeux de rôles ainsi que des cartes sur des personnalités handicapées inspirées de « questions pour un champion » leur ont été proposés. Plusieurs ambassadeurs sont intervenus pour animer localement des ateliers lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Catégorie	Nb ambassadeurs
A	14
B	16
C	2
Total	32



Une augmentation progressive du réseau des ambassadeurs « handicap et compétences » a été validée par le SRH. La prochaine formation de 30 nouveaux ambassadeurs, initialement programmée en 2018 (Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786 du 24/10/2018) est reprogrammée le 15 mars 2019 à Paris. Le réseau sera ainsi porté à 60 agents.

Un cadre de lettre de mission a été proposé dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786 précitée afin de faciliter le travail des ambassadeurs et la prise en compte de cette mission dans leur activité professionnelle.

7. Les partenariats avec les entreprises du secteur protégé

Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, le MAA a fait appel à la sous-traitance de certaines activités auprès des structures du secteur « protégé », entreprises adaptées (EA), établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

A) Contractualisation avec le réseau GESAT

Afin de poursuivre le développement de sa politique d'achats socio-responsables, le MAA a établi, en décembre 2016, un partenariat avec le Réseau Gésat, facilitateur indispensable pour le développement de marchés réservés dans la commande publique du MAA.

Le Réseau Gésat est une association créée en 1982 et ayant pour vocation :

- *d'assurer la promotion du secteur protégé et adapté,*
- *d'accompagner les acteurs économiques, publics et privés, dans leurs relations avec les ESAT et EA,*
- *de favoriser les échanges et mutualiser les pratiques du secteur afin de faciliter la construction d'offres correspondant aux attentes des acteurs économiques dans le respect des missions médico-sociales des ESAT et EA.*

Cette contractualisation avec le réseau GESAT devrait permettre d'augmenter dès 2017, d'une manière significative le nombre et le montant des dépenses auprès du secteur protégé.

Il s'agit d'une démarche innovante à laquelle les autres départements ministériels n'ont pas encore adhéré. Le ministère est donc pilote dans cette démarche.

Un bilan sera régulièrement présenté aux différentes instances de suivi de la politique handicap du MAA.

Une réunion de **bilan 2017-2018** s'est tenue le mardi 11 septembre 2018 avec le bureau de la commande publique et des achats du SAFSL. Elle a permis de faire le point sur les actions mises en œuvre depuis une année. Il convient de citer :

- Le ciblage de plusieurs prestations susceptibles d'être confiées à des EA / ESAT, telles que :

* La prise de notes et la rédaction de comptes rendus de réunions pour le MAA (fin du marché le 02/06/2019),

* La fourniture, l'impression et la livraison sur le littoral, d'enveloppes prêtes à poster pour la collecte et la transmission des déclarations des pêcheurs professionnels (fin du marché le 29/04/2019),

* Le nettoyage de voilages, de doubles-rideaux, de vêtements de travail et de nappes des sites parisiens de l'administration centrale (fin du marché le 31/05/2019),

- * La fabrication des mallettes pédagogiques « classes du goût » (nouveau besoin),
- * L'entretien des espaces verts du site d'administration centrale à Toulouse-Auzeville (fin du marché le 09/06/2019).

- L'intervention du réseau GESAT au cours d'une réunion de bilan avec les MAG, dans le cadre du renouvellement du marché traiteur, afin de leur présenter le secteur du travail protégé et adapté (STPA) et de les sensibiliser à la thématique du handicap dans les achats.

- L'accompagnement du réseau GESAT pour réserver le lot « plateaux repas » du marché traiteur à des ESAT (calibrage du lot, aide à la rédaction de la clause, relais d'information de la publication du marché auprès des ESAT).

Par ailleurs, il importe de rappeler que la signature de la convention avec le réseau GESAT est une des actions majeures du plan handicap du MAA, le handicap étant l'une des priorités du Gouvernement. « *L'embauche des personnes en situation de handicap [doit être perçue] comme une opportunité pour faire vivre la société du travail pour tous (...)* ».

Cette convention a été reconduite pour l'année 2019, avec comme programme d'actions :

- dupliquer le travail réalisé dans le cadre du marché traiteur aux autres marchés identifiés par le réseau GESAT comme pouvant être confiés à des EA / ESA (organisation d'une réunion de bilan de marché en association avec le réseau GESAT, aide à la sensibilisation envers les services prescripteurs, accompagnement dans la rédaction du marché, etc.).
- Poursuivre le travail de sensibilisation envers les services prescripteurs et particulièrement, ceux concernés par les nouveaux segments d'achats à enjeux.
- Effectuer une large communication en interne et sur le site Internet du réseau GESAT sur la réservation du lot 2 du marché traiteur.

B) Les habituelles prestations déléguées au secteur protégé

Les différents services et établissements du ministère sont encouragés à poursuivre leurs passations de commandes assez classiques que sont la papeterie, l'achat de produits d'entretien ou bien encore la blanchisserie des équipements de travail ou des voilages.

Les établissements d'enseignement agricole sont d'ailleurs assez innovants dans le domaine de la sous-traitance au secteur adapté, avec par exemple :

- *la vente d'œufs par un ESAT en région Auvergne,*
- *la fourniture de plateaux repas en région Centre,*
- *la prestation de service en maraîchage biologique avec des chantiers de tri et de nettoyage d'oignons et de pommes de terre en région Bretagne,*
- *l'entretien de la vigne en région Bourgogne,*
- *La récolte de choux, de pommes de terre et de houblon en Alsace.*

8. Indicateurs

A) Tableau des indicateurs relatifs au suivi du plan triennal

Depuis la mise en place de la première convention MAA/FIPHFP, en 2011, un groupe de travail « suivi du plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude » a été mis en place. Il se réunit une à deux fois par an. Il a demandé la réalisation d'un tableau de bord des principaux indicateurs représentatifs des actions inscrites dans les différents plans triennaux handicap (cf annexe n°4). Ce tableau de bord est consultable sur l'intranet du ministère où il est tenu à jour.

Ce tableau synthétique des principaux indicateurs pourra être complété par les indicateurs que le FIPHFP a récemment souhaité suivre. Plusieurs d'entre-eux comme les taux de promotions ou de mobilités, sont des indicateurs qui figurent dans le bilan social du ministère (pour l'ensemble des agents). Lorsque ces résultats sont issus de l'exploitation des données de la base du SIRH (sur la base d'un numéro d'agent), il sera possible de réaliser une extraction des seuls agents BOE de la liste principale. Dans ces conditions, la communication des indicateurs pourra être portée à la connaissance des instances de suivi ainsi que du FIPHFP dans le bilan annuel.

Indicateur âge des BOE : Parmi ces nouveaux indicateurs, figurera celui de l'âge des BOE, de son évolution et de la comparaison avec l'effectif total des agents du MAA.

En revanche, pour les autres indicateurs, les services du MAA vont étudier la faisabilité d'une semi-automatisation de la collecte des données nécessaires à leur calcul. Si la collecte nécessite un investissement en temps trop important au regard du bénéfice de l'information apportée, l'élaboration de ces indicateurs secondaires sera reportée.

Le travail d'automatisation de la collecte des données nécessaire pour certains indicateurs est en cours. Il mobilise plusieurs services, par ailleurs, toutes les requêtes nécessaires à l'élaboration des indicateurs ne sont pas informatisées ou contenues dans le SIRH.

9. L'accessibilité

A) L'accessibilité au bâti / Ad'AP⁸

La possibilité d'accéder à l'ensemble des locaux d'un site est un autre facteur important d'insertion des travailleurs handicapés. Cette faculté se mesure en terme d'accessibilité physique des travailleurs handicapés dans leur ensemble à tous les bâtiments. Elle bénéficie prioritairement à la communauté des agents handicapés mais également à l'ensemble de la communauté de travail.

- Dans ce cadre, conformément aux dispositions légales, le ministère et ses services planifient l'accessibilité. Le MAA est attentif à ce que cet élément soit pris en considération lors de la construction de nouveaux bâtiments. En matière de réhabilitation, il est également vigilant pour favoriser la mise aux normes des locaux.*
- En cas d'aménagement ou de ré-aménagement des locaux, et/ou de réorganisation d'espaces collectifs (restaurant, cafétéria...), le MAA recueille l'avis des travailleurs*

⁸AD'AP = Agenda d'accessibilité programmée

handicapés. Il préconise la création de groupes d'usagers, chargés de participer à l'élaboration pour chaque structure, d'un état des lieux et d'un diagnostic d'accessibilité. Ces groupes portent une attention particulière à la signalisation des lieux et des issues de secours. Les éléments sont recueillis dans un plan d'accessibilité, présenté et débattu en CHSCT. Le plan prévoit également les moyens nécessaires à la mise en accessibilité de la structure en hiérarchisant les priorités.

Une évaluation régulière des niveaux d'accessibilité des établissements et services placés sous la responsabilité du MAA sera présentée au GTH.

Pour les opérateurs :

Les opérateurs du MAA ont fait faire, par des prestataires extérieurs, des diagnostics ou des schémas d'accessibilité, ou ont procédé à des auto-diagnostics d'accessibilité via des outils mis à disposition par la DIE et le CEREMA.

En fonction de ces diagnostics, les opérateurs du MAA ont élaboré des Ad'AP permettant de programmer sur 1, 2 ou 3 périodes de trois ans des travaux de mise aux normes d'accessibilité. Le MAA va faire parvenir prochainement à ces opérateurs un formulaire élaboré par la DMA pour établir un bilan de chaque Ad'AP à l'issue de la 1ère année. Un suivi de l'évolution de la réalisation des Ad'AP des établissements de l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire sera présenté au groupe de travail suivi du plan Handi-Cap.

Pour l'administration centrale :

Le chantier de rénovation du site de la rue de Lowendal est commencé depuis le 2 janvier 2017 et va se terminer au printemps de l'année prochaine. Le programme relatif aux bâtiments C D et E sur le site Varenne est à l'étude.

Programme d'accessibilité des locaux professionnels :

Le MAA a déjà bénéficié de 2 conventions relatives à l'accessibilité de ses locaux professionnels

- CA-2010-056 d'un montant de 410 k€,
- CA-2012-150 d'un montant de 581 k€,

ainsi que d'une participation plus modeste à des travaux de mise en conformité de sanitaires à hauteur de 7,7 k€ en fin d'année 2016.

Pour 2017, une convention relative à l'accessibilité des locaux professionnels de l'École nationale vétérinaire de Toulouse est à l'étude pour un montant de plusieurs milliers d'euros.

De même, des chantiers d'accessibilité sont en projet, notamment pour les sites Parisiens. Il est prévu de solliciter à nouveau le FIPHFP pour un montant d'environ 300 k€ au cours de l'année 2017, voire 2018.

B) Travaux d'accessibilité au poste de travail / diagnostics

Lorsque les services ont des agents qui sont confrontés à des difficultés d'accessibilité à leurs postes de travail, le pôle handicap demande qu'une étude associée à des propositions d'actions correctives soit réalisée par le médecin de prévention du service. Ces études, réalisées en interne ont été estimées à 6 par an pour un coût unitaire de 600€ pris en charge par le MAA.

Lorsque la recherche de solutions s'avère complexe, le médecin a la possibilité de solliciter le SAMETH, voire un bureau d'étude spécialisé dont le coût de l'étude sera imputé sur la convention.

C) La Direction de la communication (DICOM) est fortement engagée dans la mise en conformité Accessibilité des sites web dont elle a la charge.

Au sein de la DICOM, l'équipe web, pilote notamment les chantiers d'optimisation et de mise en conformité Accessibilité, pour les sites dont elle a la gestion technique :

- site alimagri (<http://agriculture.gouv.fr>),
- sites créés depuis le générateur de sites "Agrispip",
- etc.

Rappel générique :

- la mise en conformité des sites publics, en matière d'Accessibilité, est une obligation légale,
- pour les sites publics, le référentiel à appliquer, est le RGAA,
- le RGAA comprend 3 niveaux d'Accessibilité : A, AA, AAA,
- le minimum requis pour les sites et application web de la fonction publique est le double A (AA).

Principales actions réalisées ou en cours d'achèvement en matière d'Accessibilité web :

- mise en conformité du site Alimagri (<http://agriculture.gouv.fr>) :
- le niveau double A (AA) du RGAA a été atteint à hauteur de 90%, compte tenu des éléments dérogatoires. La correction des problèmes restants (en cours de planification) amènera, en 2017, le site à un taux de conformité de 100%,
- la DICOM est actuellement en train d'étudier les modalités et les organisations internes à mettre en place pour s'inscrire dans une démarche visant la labellisation « E-Accessible » du site (labellisation attribuée par la DINSIC),
- la déclaration de conformité est accessible à cette adresse :
 - <http://agriculture.gouv.fr/accessibilite-du-site-agriculturegouvfr>.

2 articles ont été publiés sur le blog "le-lab.agriculture.gouv.fr" et sur "alimagri" :

- le 1er article donne une définition générique de l'accessibilité web et liste ce que cela implique pour les structures en charge d'un site web :
 - <http://agriculture.gouv.fr/laccessibilite-web-un-acces-tout-et-pour-tous>
- le 2ème article explique la démarche projet qui a été suivie et souligne le caractère transversal de l'accessibilité (obligation de mobiliser toutes les compétences web (techniques, graphiques, éditoriales)) :
 - <http://agriculture.gouv.fr/accessibilite-web-le-ministere-sengage>

D) L'accessibilité des applications informatiques

L'usage de nouvelles technologies est devenu nécessaire. Certaines catégories d'agents, déficients visuels en particulier, risquent de se voir marginalisés si la technologie retenue ne prend pas en compte leur déficit sensoriel.

- le MAA veille à ce que les travailleurs handicapés soient intégrés dans les plans de formation et d'adaptation aux nouvelles technologies,
- le cas échéant, l'organisation, les conditions de travail sont repensées pour permettre aux travailleurs handicapés de tirer tous les bénéfices de ces nouveaux outils. Si nécessaire, des solutions personnalisées sont recherchées et/ou des formations déployées.

Des logiciels de transcription de textes tels que « Jaws » fonctionnent difficilement avec les applications « open source » dont se sert le ministère. Pour ce qui est des logiciels métiers, plusieurs sont inaccessibles.

Devant ce constat, la nécessité d'une amélioration conséquente de l'accessibilité numérique⁹ fait consensus. Le MAA s'est engagé à rendre accessibles, quand l'étude de faisabilité est favorable, les sites internet et intranet du ministère et à promouvoir l'usage de logiciels accessibles pour ses agents. Les nouvelles applications sont développées au MAA en s'appuyant sur le cadrage de développement Orion 5, qui présente par défaut un excellent niveau de compatibilité RGAA. Le déploiement progressif de la pré-étude MUSIC 10 d'urbanisation des systèmes d'information (prévue par la circulaire PIMENT : circulaire SG/SM/SDSI/C2013-1401 du 10 juin 2013) permet d'identifier, dès la phase de cadrage des projets de systèmes d'information, les besoins potentiels liés à l'accessibilité. Par ailleurs, un dispositif de remontée des problèmes de compatibilité a été mis en place via le BASS, pour expertise par la sous-direction des systèmes d'information et la maîtrise d'ouvrage concernée. Dans ce contexte, il s'avère difficile de mettre en conformité des applications de type Chorus, en revanche des demandes de développement de scripts complémentaires spécifiques à une application sont mis en œuvre. En fonction du nombre de demandes de ce type dont les coûts unitaires sont généralement compris entre 8000 et 10 000€.

Une boîte fonctionnelle a été ouverte pour que les agents puissent trouver un interlocuteur aux problèmes d'accessibilité rencontrés : logiciels-inaccessibles.sg@agriculture.gouv.fr

10. Développer les compétences tout au long de la vie.

A) La formation des agents

Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination du fait de son handicap. Comme les autres salariés, il doit pouvoir bénéficier des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière. En ce sens, la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit ouvert à tous. Les entretiens d'évaluation doivent notamment permettre, d'une part, de recenser ou de confirmer les besoins de formation exprimés, et d'autre part, de vérifier que les agents ont bien bénéficié des formations demandées ou si tel n'est pas le cas, d'en préciser les raisons.

La participation des travailleurs handicapés aux sessions de formation ainsi qu'aux examens et concours doit être suffisamment anticipée afin que l'ensemble des dispositions techniques¹¹ puissent être mises en œuvre pour permettre une participation dans les meilleures conditions. Les surcoûts induits sont pris en charge par le secteur handicap via la convention avec le FIPHFP.

Le taux de formation des agents handicapés par rapport à l'ensemble des agents.

Il est important que les situations de handicap ne constituent pas un frein à la formation des agents. Pour évaluer ce point situation, il est nécessaire de disposer d'éléments chiffrés. A présent que les

⁹article 47 de la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) fait de l'accessibilité une exigence pour tous les services de communication publique en ligne de l'État. Il stipule que les informations diffusées par ces services doivent être accessibles à tous. Le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA - approuvé par l'arrêté du 21 octobre 2009) devait permettre l'accessibilité progressive de l'ensemble des informations fournies par ces services vers le public extérieur mais également en interne.

¹⁰<http://epsi.national.agri/Methodologie-de-l-etude-prealable>

¹¹ préparation aux examens, déroulement et aménagement des épreuves, matériel adapté, tierce personne, hébergement, transports, accompagnement

agents BOE sont identifiables dans le SIRH, il va être possible de calculer l'indicateur lié à la formation.

Données non informatisées : les indicateurs seront communiqués dès que possible.

B) Le déroulement de carrière

Il est important qu'à compétences égales, les agents reconnus handicapés puissent avoir le même déroulement de carrière que leurs collègues. Toutefois, indépendamment du handicap, nombreux sont les agents qui ont le sentiment de ne pas bénéficier d'un aussi bon déroulement de carrière que leurs collègues alors qu'ils s'estiment aussi investis professionnellement qu'eux.

Il n'est donc pas aisé de mesurer avec précision l'existence ou non d'une discrimination négative ou positive des agents handicapés par rapport aux autres agents.

Le FIPHFP propose des indicateurs relatifs aux taux de promotion et aux taux de mobilité des agents BOE qui sont à comparer avec les taux de l'ensemble des agents du MAA.

L'extraction des données permettant le calcul des indicateurs sur la promotion des agents n'est pas automatisée. A cette date, des informations sont encore manquantes mais les indicateurs seront communiqués au groupe de travail suivi du plan Handi-Cap dès leur obtention.

VI/ Partie sur les parcours professionnels	Donnée la plus récente	Préciser l'année de référence
21 - Nombre de BOE total présents	1505	2015 année déclaration 2016
nombre de promotions d'agents en situation de handicap (BOE)/nombre d'agents en situation de handicap (BOE)	10,70%	bilan social 2015
nombre de promotion d'agents / effectif total	9,92%	
nombre de mobilités d'agents en situation de handicap/nombre d'agents en situation de handicap	3,92%	bilan social 2015
nombre de mobilités d'agents / effectif total	4,18%	

Les données recueillies donnent à penser qu'au MAA, les personnes handicapées bénéficient d'un traitement similaire à celui des autres agents, en matière de déroulement de carrière et de mobilité. Toutefois, il est possible que des situations individuelles ne suivent pas cette homogénéité et les services de ressources humaines doivent être attentifs.

Les concours :

La campagne de communication sur le handicap engagée en 2017 et 2018 mettra en lumière les aménagements qu'il est possible de demander lors des concours ainsi que des périodes de révisions (CPF) que les agents peuvent utiliser pour préparer au mieux les épreuves.

Les mobilités obligatoires :

Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier d'une promotion impliquant une obligation de mobilité, cette exigence fera l'objet d'une expertise. La solution retenue devra prendre en compte la construction et la valorisation du parcours professionnel de la personne handicapée ainsi que sa situation individuelle.

II. **La convention d'objectifs et de moyens MAA / FIPHFP**

L'adoption de la précédente convention d'un montant de 1,6 million d'euros sur 3 ans a permis de répondre favorablement et rapidement aux demandes des agents en situation de handicap. Ces bons

résultats, régulièrement relayés par les instances du MAA, ont naturellement engendré des demandes d'aides plus nombreuses.

Les agents hésitent moins à faire reconnaître leur situation de handicap et à solliciter la mise en place des moyens de compensation qui leur permettent de travailler dans de meilleures conditions.

Le montant des crédits délégués au titre des aides liées aux situations de handicap, aux agents, structures et services durant l'année budgétaire¹² 2016 a été de 760 000 €. Sur une base d'augmentation minimaliste de 10 % (augmentation des coûts mais surtout du nombre de demandes), le montant des dépenses de l'année 2017 peut être estimé à 836 000 €. Cette base de calcul conduit à un bilan prévisionnel de dépenses au terme de la convention 2017-2019 de 2,7 millions d'euros.

Pour répondre au programme d'action de ce présent plan triennal Handi-Cap 2017-2019, le ministère souhaite reconduire le mode de fonctionnement par convention avec le FIPHFP.

A) Répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP

Compte tenu des difficultés de financement que rencontre le FIPHFP, le MAA limitera sa demande à 61 % de la précédente convention, soit 1,2 million d'euros et prendra à sa charge, dans la limite des moyens budgétaires dont il dispose, les importants dépassements prévisibles à venir, soit 39 % des dépenses prévues.

L'évolution des dépenses proposée est justifiée par :

- la forte dynamique de hausse pour les transports domicile travail permettant ainsi le maintien dans l'emploi des agents,
- la volonté de mettre en œuvre de nouvelles actions pour la formation et la sensibilisation,
- le besoin toujours croissant d'aménagement des postes de travail,
- le maintien des dépenses pour les autres catégories.

Dans le même temps, pour limiter cette évolution des dépenses, certaines prestations vont devoir être soumises à des conditions d'obtention plus difficiles. Il s'agit du transport domicile-travail, des auxiliaires de vie professionnelle, de l'aménagement des postes de travail ainsi que du tutorat. Cette limitation des dépenses est chiffrée à 192 000 € sur la période de la convention.

Les aides ont été regroupées suivant les 7 principaux types d'aides. Le détail de la répartition des dépenses figure dans l'annexe financière.

¹² hors factures de prestations réalisées fin 2016 et remboursées aux structures 1^{er} trimestre 2017.

Liste des principaux sigles utilisés

A.A.H. : Allocation Adultes Handicapés

AD'AP : Agenda D'Accessibilité Programmée

APF : Association des Paralysés de France

EA : Entreprises Adaptées (secteur protégé)

AGEFIPH : Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

AVS-i : Auxiliaire de Vie Scolaire Individuel

AVP : Auxiliaire de Vie Professionnelle (concerne les aides humaines pour les agents)

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (personnes handicapées et assimilées)

C.D.A.P.H. : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel)

DDI : Direction Départementale Interministérielle (DDCSPP, DDPP, DDT, DDTM)

DOETH : déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

E.S.A.T : Établissement et Service d'Aide par le Travail (ancienne dénomination CAT)

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

GESAT : réseau regroupant les établissements et services d'aide par le travail

GTH : Groupe de Travail Handicap chargé du suivi du plan triennal handiCap.

HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (à présent Défenseur des droits)

IPP : Incapacité Permanente Partielle – taux proposé par la commission médicale.

M.D.P.H. : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations.
<https://references.modernisation.gouv.fr/rgaa-accessibilite>

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

UNEA : Union nationale des Entreprises Adaptées