



Groupe de travail
Suivi du plan triennal « Handi-Cap » 2017-2019
en faveur de l'emploi et l'insertion des agents handicapés
et en situation de handicap ou d'inaptitude au MAA

Réunion du 22 janvier 2019

Situation de handicap Fiez-vous aux compétences !



Ordre du jour

1. Point d'actualités
2. Bilan des actions menées durant l'année 2018 – dont la lettre de mission des ambassadeurs handicap et compétences publiée par note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786
3. Présentation du planning des différentes étapes nécessaires à l'élaboration du plan Handi-Cap 2020-2022 du MAA.

Point d'actualités: la réforme de l'obligation d'emploi des TH

-Contexte : le handicap, une des priorités du quinquennat
-concertation interprofessionnelle,
-concerne les secteurs privé et public avec un « rapprochement des pratiques quand cela est possible ».

-Principaux objectifs : privilégier l'emploi direct et simplifier la déclaration obligatoire d'emploi des TH, notamment dans le contexte de son intégration à la DSN -déclaration sociale nominative (01/01/2022 pour le secteur public)

Première traduction législative avec les dispositions relatives au handicap de la loi Pénicaud n° 2018-771 loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

- ces dispositions doivent être déclinées par voie de décrets à la fois pour le secteur privé et pour la fonction publique.
- *objectif pour le secteur public*: avoir achevé ce chantier réglementaire avant la fin du premier semestre 2019.

Point d'actualités :

Décrets en attente suite loi Pénicaud :

- **plafonnement des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés (AVS, AVSI).** Le montant de la déduction ne peut pas excéder un pourcentage de la contribution exigible dont le niveau, qui ne peut excéder 90 % du montant de la contribution, est fixé par décret en Conseil d'Etat. - applicable à partir du 1er janvier 2020 (déclaration 2021).
- **dépenses aux ESAT à déduire du montant de la contribution** et non plus à comptabiliser comme des « équivalents agents handicapés ». Rapprochement à terme du « taux légal » et du « taux d'emploi direct » - applicable à partir du 1er janvier 2021.

Point d'actualités : autres

- Fusion Cap emploi et SAMETH, interlocuteur unique depuis début 2018.



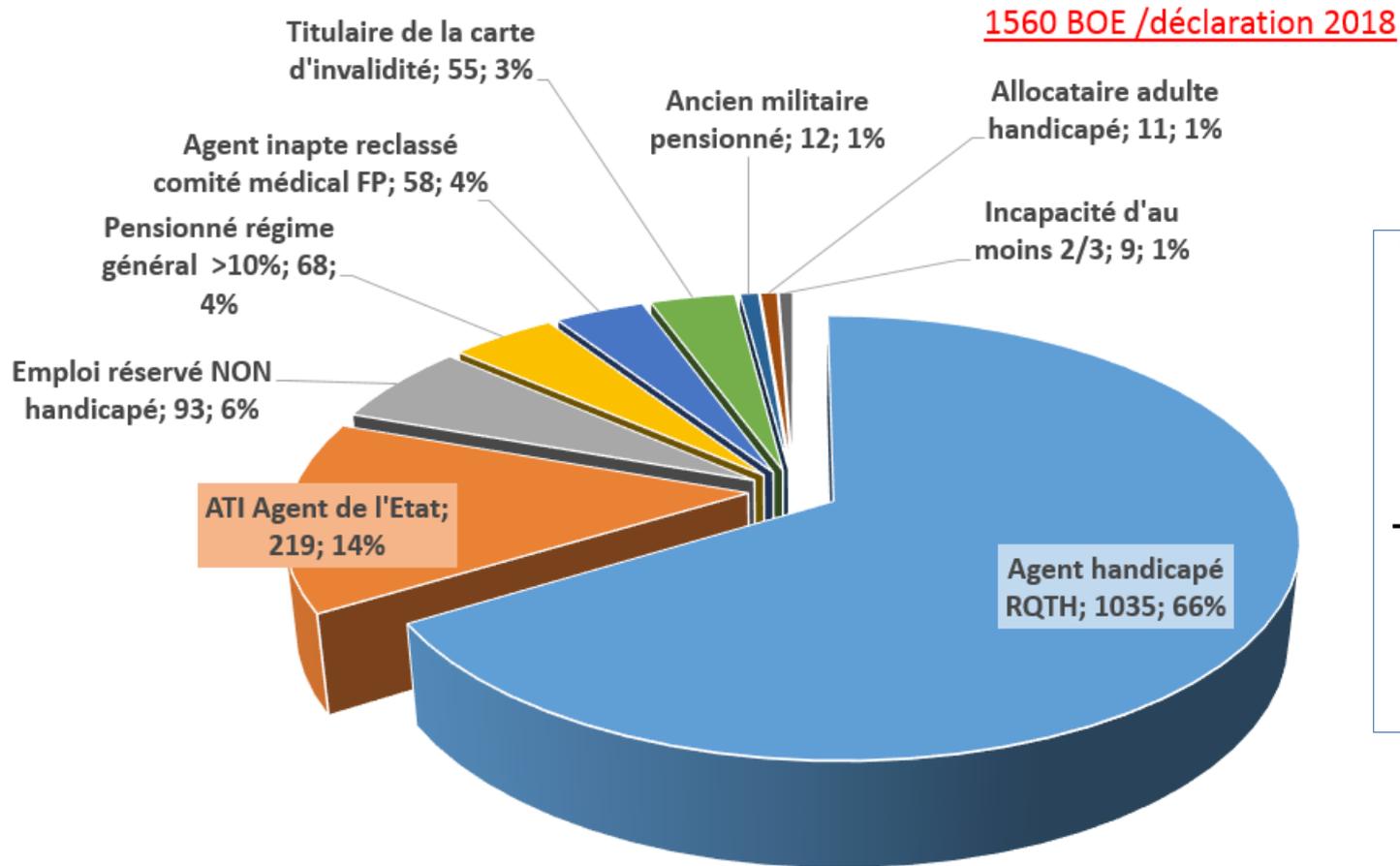
- Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 : **période de préparation au reclassement (PPR)** au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. **Pendant la PPR, l'agent est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.**

Point d'actualités : autres

-Décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 : simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile. *Les anciens militaires valides poursuivront leur carrière dans le cadre du détachement/intégration. Seuls les « blessés des armées » bénéficieront des emplois réservés (BOE), application à partir du 1^{er} janvier 2020.*

DuoDay 16 mai 2019 : le MAA ainsi que la ministère des armées représenteront la FPE à la journée de lancement du 1^{er} février 2019. Implication forte du MAA en 2019.

Etat des lieux général (1/2)



Taux d'emploi légal :
5,09 % (4,83 %
déclaration 2017)

Taux d'emploi direct :
5,02 % (4,73 %
déclaration 2017)

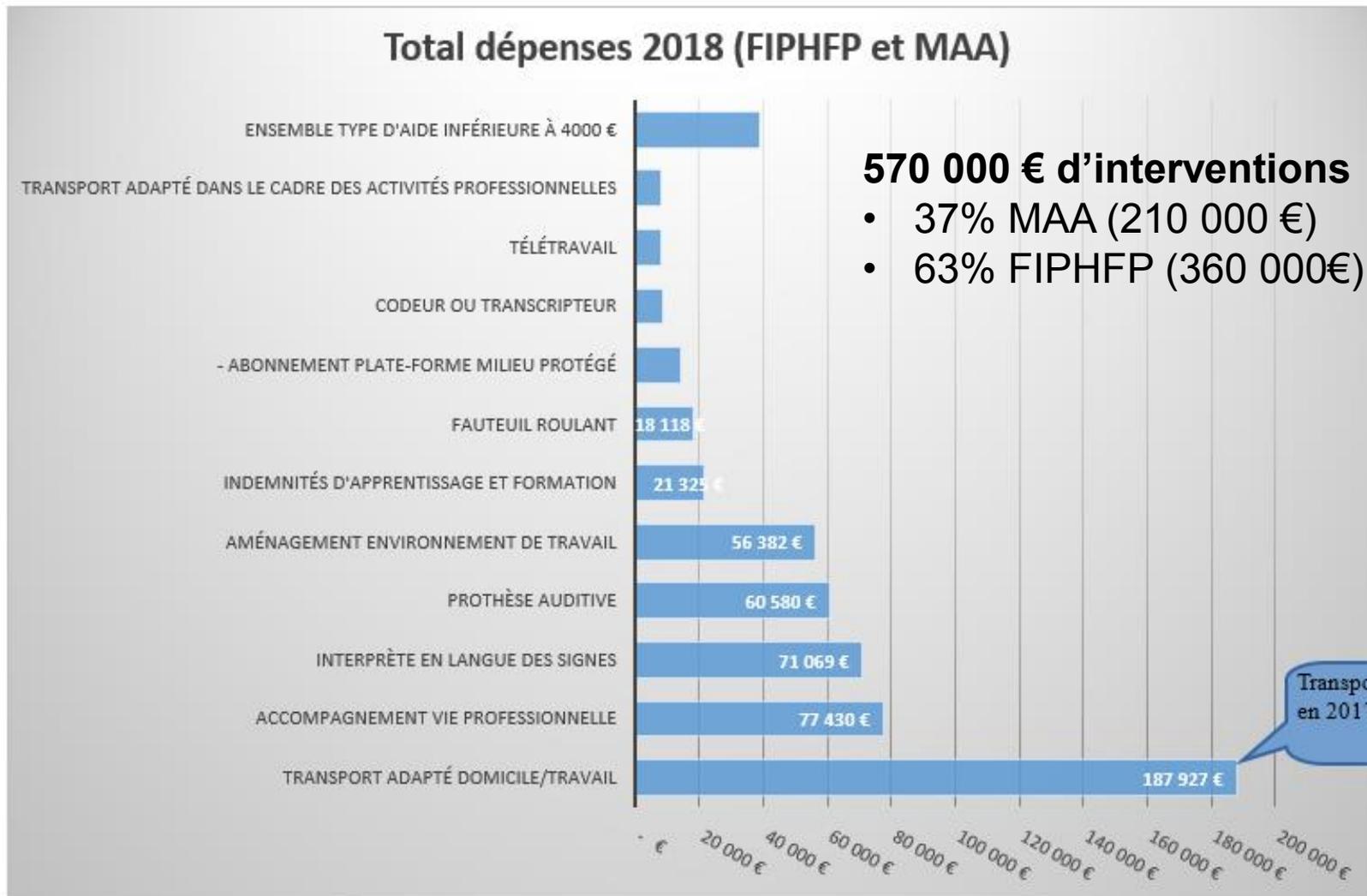
Etat des lieux (2/2) : typologie des 1560 BOE et évolution /année précédente

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	
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

- Augmentation nombre BOE 2017 / 2018, essentiellement agents percevant allocation temporaire d'invalidité (ATI : + 88 agents).

- Répartition équilibrée entre catégorie : **35% cat A**, 39% cat B (+2%), **26% cat C** (-2%)

Contexte financier : principaux domaines d'intervention en 2018



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

Les effectifs : le portail agents / rubrique agents handicapés

UTILE

- Espaces dédiés
- Organigrammes
- Gérer mon temps de travail
- Outils de communication
- Votre environnement de travail numérique
- Tutoriels des outils collaboratifs
- La cellule de signalement des discriminations
- ASMA
- AGRICOLL
- **PORTAIL AGENT**
- Annuaire service public
- Média
- Liens utiles



Une bibliothèque à tous au cabinet méd

Des livres en libre ser garder ou à apporter, Saluons cette jolie init médical, qui offre depi semaines cette possil d'attente. Le principe e

Portail Agent CONAN Christophe

MON IDENTITÉ



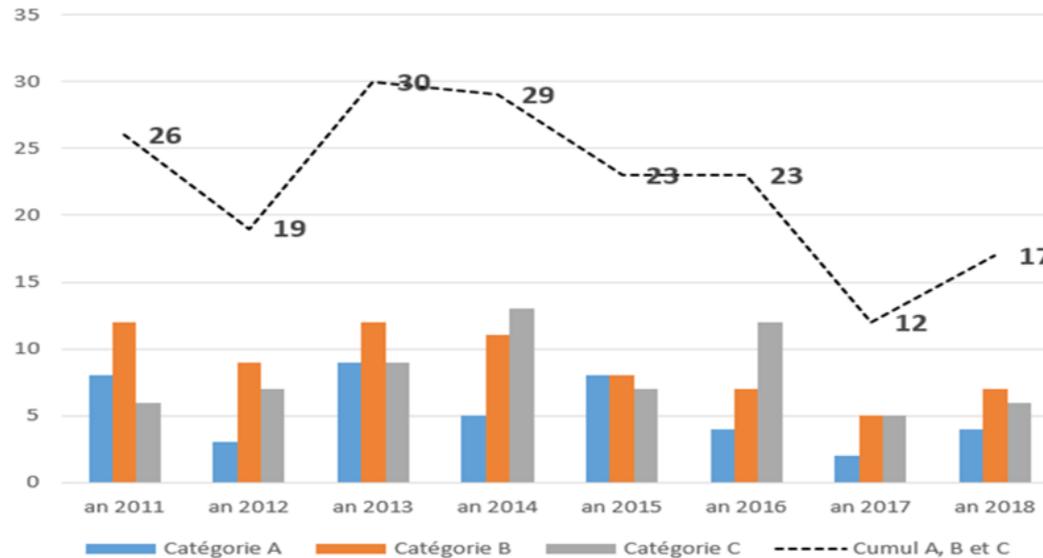
L'intégration des données en relation avec une reconnaissance administrative d'un handicap dans le portail agent n'a pu être réalisée dans le module initial mis en œuvre en octobre 2017.

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/aja/>

Les recrutements – le cas du recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation:

Evolution des recrutements de TH donnant lieu à titularisation

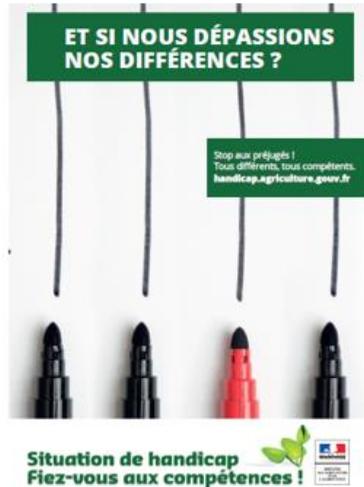


1/3 hommes
2/3 femmes

- 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.

Les actions de communication : la nouvelle campagne de communication



Constat : faible connaissance des agents de la 1^{ère} campagne de communication (affiches).

3 nouvelles affiches reproduites 3 x 1880 sur support papier.

Mode diffusion : envois des supports aux DRAAF/DAAF pour être ensuite redistribuées dans les DDT, DD(cs)PP et établissements d'enseignement.

Le maintien dans l'emploi : le rôle du pôle handicap au BASS

-508 dossiers traités par le pôle handicap 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**.

Le pôle handicap s'est attaché à :

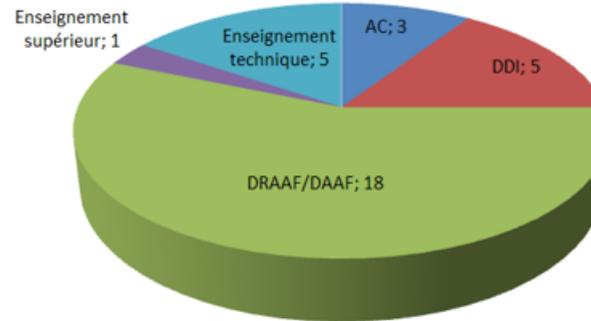
- encourager les services à s'engager dans des solutions alternatives pour les transports domicile-travail les plus onéreux
- solliciter la participation des services pour les achats de mobiliers.

Le maintien dans l'emploi : le cas de la formation des acteurs en lien avec les PSH

- Les chefs de service : le plan managérial mis en œuvre 1^{er} semestre 2018 prévoit la mise en œuvre de formations
- Les futurs chefs d'EPLEFPA et de CFPPA : intervention intégrée dans le cycle de formation initial septembre 2018.
- Les correspondants handicap de l'enseignement supérieur : non réalisé en 2018, à programmer en 2019.
- Les assistants et conseillers de prévention : ½ journée lors des regroupements annuels de 2017. A reprogrammer en concertation avec les ISST.

Le maintien dans l'emploi : le rôle des ambassadeurs handicap et compétences / le réseau existant

Catégorie	Nb ambassadeurs
A	14
B	16
C	2
Total	32



les ambassadeurs « handicaps et compétences » sont au nombre de 30 (32 formés mais 2 départs).

Réunis en formation :

- 11 avril 2017 « formation initiale »
- 19 octobre 2017 « échanges de pratiques » mieux comprendre rôle et mission ambassadeur.

Le maintien dans l'emploi : le rôle des ambassadeurs handicap et compétences / la note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786.

- Un appel à 30 nouveaux ambassadeurs handicap et compétences (AHC) :
 - Validation de l'intérêt d'un tel réseau
 - Choix d'une montée en puissance annuelle
 - Programmée le 15 mars 2019
- Un modèle de lettre de mission (pour AHC nommés de 2017 et les futurs AHC de 2019).
 - Bilan sur le recours à la lettre de mission avant la prochaine formation du 15 mars 2019

Le partenariat avec les entreprises du secteur protégé :
bilan des actions conduites dans le cadre de la convention GESAT

Contribution du BCPA

-Bilan des actions mises en œuvre en 2018 : ciblage de plusieurs prestations susceptibles d'être confiées à des EA / ESAT:

- * prise de notes et rédaction de comptes rendus de réunions pour le MAA (fin du marché le 02/06/2019),
- * fourniture, impression et livraison sur le littoral, d'enveloppes prêtes à poster pour collecte et transmission déclarations des pêcheurs professionnels (fin du marché le 29/04/2019),
- * nettoyage voilages, doubles-rideaux, vêtements de travail et nappes des sites parisiens de l'administration centrale (fin du marché le 31/05/2019),
- * fabrication mallettes pédagogiques « classes du goût » (nouveau besoin),
- * entretien espaces verts site d'administration centrale à Toulouse-Auzeville (fin du marché le 09/06/2019).

Partenariat avec les entreprises du secteur protégé : Les actions prévues avec l'appui du GESAT

-Programme d'actions pour l'année 2019 :

- 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 travail de sensibilisation envers services prescripteurs
- Effectuer une large communication en interne et sur le site Internet du réseau GESAT sur la réservation du lot 2 du marché traiteur.

Indicateurs : tableau de suivi des indicateurs Handicap

- Outil réalisé à la demande du GT suivi du plan handicap.
- Il permet de suivre l'évolution des indicateurs sur plusieurs années.
- Le tableau sera mis sur le site <http://handicap.agriculture.gouv.fr>
- La plupart de ces indicateurs ont été cités dans la présentation

Autres ?

- Questions sur le bilan 2018 ?
- Questions portant sur les indicateurs du tableau de synthèse?

Planning d'élaboration de la nouvelle convention
MAA/FIPHFP 2020-2022 au Comité national (CN) du 19/12/19

- **Début mars 2019** : rédaction du projet de plan Handi-Cap et de sa convention FIPHFP (tableaux d'indicateurs)
- **21 mai 2019** : nouvelle réunion du GT suivi du plan handicap pour échanges sur les documents rédigés
- **Été 2019** : projet transmis aux services techniques du FIPHFP
- **Mi-septembre 2019** : échanges électroniques avec le GT suivi du plan handicap ou réunion pour nouvelle présentation du projet
- **Fin septembre** : dossier complet à faire valider par les services techniques du FIPHFP
- **15 octobre** : présentation pour validation du projet au CHSCT ministériel du MAA
- **À compter de la mi-octobre** : passage en commission d'évaluation FIPHFP (CE)
- **22 novembre 2019** : passage devant la commission des interventions FIPHFP
- **19 décembre 2019** : présentation devant le Comité national FIPHFP

Merci de votre attention