

## **Plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025**

**Associé au projet de convention  
avec le Fonds d'Insertion des Personnes  
Handicapées dans la Fonction Publique  
(FIPHFP)**

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

## Introduction

Depuis plus de 10 ans, le ministère chargé de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) s'engage en faveur du recrutement, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les conventions précédentes conclues entre le MASA et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont porté sur les périodes 2011 à 2022.

**Ce plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025 fixe le cadre et les objectifs de la poursuite de la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap du ministère**, dans la continuité des actions engagées depuis 2011 et plus particulièrement sur le plan triennal précédent 2020-2022. Il concerne les personnes qui seront nouvellement recrutées au ministère durant ces trois années et celles déjà en poste.

Cinq axes ont été identifiés pour conduire ce plan triennal qui traduit une volonté de mener une politique ambitieuse et inclusive pour tous :

1. Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap ;
2. Mettre en place une politique proactive de recrutement de personnes en situation de handicap ;
3. Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs ;
4. Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences ;
5. Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique handicap.

Ces cinq axes s'inscrivent pleinement dans la feuille de route Egalité-Diversité du ministère et contribuent au renforcement et au déploiement des actions engagées depuis 2017 dans le cadre de la démarche de double labellisation AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » (labels obtenus en 2020).

Pour répondre au programme d'action de ce plan triennal Handi-Cap 2023-2025, le ministère souhaite reconduire le mode de fonctionnement par convention avec le FIPHFP.

Le projet de plan triennal Handi-Cap et inclusion a fait l'objet d'une présentation et d'échanges devant les instances de dialogue social du MASA lors du Groupe de travail handicap du 15 novembre 2022, composé de représentants des organisations syndicales.

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	2
<b>I. Préambule</b> .....	6
1. Etat des lieux des effectifs .....	6
1.1. La situation des effectifs du MASA et des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	6
1.2. Les effectifs BOE au 31 décembre 2021 (déclaration annuelle 2022 au titre de 2021) ....	6
2. Bilan financier .....	10
3. Actions financées dans le cadre de la convention MASA-FIPHFP 2020-2022 .....	10
<b>II. Les actions à engager sur la période 2023-2025 suivant les cinq axes du plan Handi-Cap et inclusion</b> .....	11
<b>Axe 1 : Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap</b> .....	12
1. La gouvernance au service du handicap au MASA.....	12
2. Les réseaux mobilisés .....	14
3. Dispositif de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	15
4. La sensibilisation et la formation des acteurs .....	16
4.1. La formation des managers .....	16
4.2. La formation des chefs d'établissements d'enseignement agricole .....	17
4.3. La formation des référents handicap régionaux.....	17
4.4. La sensibilisation/l'information des référents handicap de l'enseignement supérieur.....	18
4.5. La formation des conseillers et assistants de prévention .....	18
4.6. L'information/la sensibilisation des assistants de service social .....	19
4.7. La sensibilisation /formation des référents égalité et diversité.....	19
4.8. La sensibilisation de la communauté de travail .....	19
5. Le suivi financier et budgétaire de la convention MASA/FIPHFP .....	20
5.1. Le suivi financier au cours de l'année.....	20
<b>Axe 2 : Mettre en place une politique proactive de recrutement d'agents en situation de handicap</b> .....	21
1. Le concours de droit commun avec la possibilité d'aménagement d'épreuves.....	21
2. Le recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à la titularisation.....	22
3. L'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation.....	23
4. Le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieurs	24
5. Une comitologie rénovée au service du recrutement d'agents en situation de handicap	25
6. Un dispositif à mobiliser pour diversifier le recrutement d'agents en situation de handicap : le service civique .....	26

7.	Poursuivre le développement des achats socialement responsables.....	27
<b>Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs .....</b>		
1.	Accompagner le retour à l'emploi.....	28
2.	Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude .....	28
3.	Instaurer un Comité technique sur le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude.....	29
4.	Mobiliser le réseau des Cap emploi pour le maintien dans l'emploi et l'aménagement des situations de travail .....	30
5.	Les aides techniques à la compensation du handicap .....	30
6.	Les aides humaines d'accompagnement .....	31
7.	Le dispositif d'identification des personnes ayant besoin d'un aménagement de poste repose sur plusieurs acteurs.....	31
8.	Le télétravail .....	32
9.	Maîtrise des dépenses de déplacement entre domicile/travail au MASA.....	32
10.	L'accessibilité physique et numérique au MASA.....	33
8.1.	L'accessibilité au bâti.....	33
8.2.	L'accessibilité téléphonique au MASA .....	33
8.3.	L'accessibilité numérique au MASA .....	34
<b>Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences .....</b>		
1.	Développer les compétences tout au long de la vie .....	36
2.	L'accessibilité des formations proposées aux agents du MASA.....	36
3.	Le rôle primordial des référents handicap régionaux dans l'accompagnement des parcours professionnels.....	37
4.	Favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement .....	37
5.	Poursuivre la mise en œuvre de la portabilité des équipements .....	37
6.	Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH et mise en qualité des données .....	38
<b>Axe 5 : Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique du handicap.....</b>		
5.1.	Le site internet dédié au handicap .....	39
5.2.	Une réactivation de la campagne de communication pour faire évoluer les idées reçues	39
5.3.	Une nouvelle campagne de communication sur les handicaps invisibles .....	40
5.4.	La réalisation de nouveaux témoignages d'agents du ministère .....	41
5.5.	La constitution d'un groupe témoin.....	41
5.6.	Le Duoday et la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).....	41

<b>Les Annexes</b> .....	43
Annexe n°1 : les indicateurs suivis par le MASA à la demande du FIPHFP.....	43
Annexe n°2 : Tableau des indicateurs du GT suivi plan « Handi-Cap et Inclusion ».....	44
Annexe n°3 : Les objectifs fixés en matière d’effectifs dans le cadre de la convention avec le FIPHFP .....	46
Annexe 4 : Glossaire des sigles .....	47
Annexe n°5 : Agents éligibles .....	48
Annexe n°6 : organigramme SRH .....	49

## I. Préambule

### 1. Etat des lieux des effectifs

#### 1.1. La situation des effectifs du MASA et des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire emploie, au 31 décembre 2021, 29 626 agents<sup>1</sup> dont environ 18 400 dans l'enseignement agricole technique et supérieur.

Les grandes missions du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire sont :

- Le développement durable des filières agricoles, alimentaires et forestières et des territoires ruraux ;
- La qualité et la sécurité de l'alimentation, la santé animale et végétale ;
- L'enseignement et la recherche agricoles.

Les agents du MASA qui participent à ces missions sont répartis sur l'ensemble du territoire français, en métropole et outre-mer. La moitié d'entre eux exerce dans le secteur de l'enseignement agricole, technique ou supérieur, public ou privé sous contrat. L'administration centrale du ministère regroupe environ 2 000 agents, les autres agents sont localisés dans les services déconcentrés régionaux et départementaux.

Les résultats de la déclaration annuelle 2022 relative au décompte des agents en situation de handicap et assimilés (liste des différentes catégories en annexe 5) au titre de l'année 2021 font état d'un taux d'emploi direct de **4.54%** avec **1344 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés**.

La **cible à atteindre est toujours un taux d'emploi de 6%**, soit 1 777 BOE.

#### 1.2. Les effectifs BOE au 31 décembre 2021 (déclaration annuelle 2022 au titre de 2021)

- Le tableau ci-dessous présente la répartition genrée et par catégorie des agents BOE du MASA

Catégorie et genre	catégorie A		Total	catégorie B		Total	catégorie C		Total	Total général
	Femme	Homme	catégorie A	Femme	Homme	catégorie B	Femme	Homme	catégorie C	A, B et C
Agent handicapé RQTH (BOE16)	271	196	467	241	132	373	157	39	196	1 036
Titulaire de la carte d'invalidité (BOE12)	7	9	16	5	5	10	5	3	8	34
ATI agent de l'Etat (BOE27)	9	25	34	29	23	52	8	1	9	95
Emplois réservés non handicapé (BOE24)	0	7	7	8	34	42	8	2	10	59
Titulaire d'une rente (BOE02)	12	10	22	9	9	18	1	3	4	44
Agents reclassés (BOE25)	6	6	12	24	13	37	3	2	5	54
Titulaires d'une pension invalidité (BOE3)	3	1	4	0	2	2	0	0	0	6
Allocation adulte handicapé (BOE08)	1	2	3	2	3	5	2	0	2	10
Militaires (BOE28)	0	2	2	1	1	2	0	0	0	4
Autres	0	1	1	1	0	1	0	0	0	2
Total	309	259	568	320	222	542	184	50	234	1 344

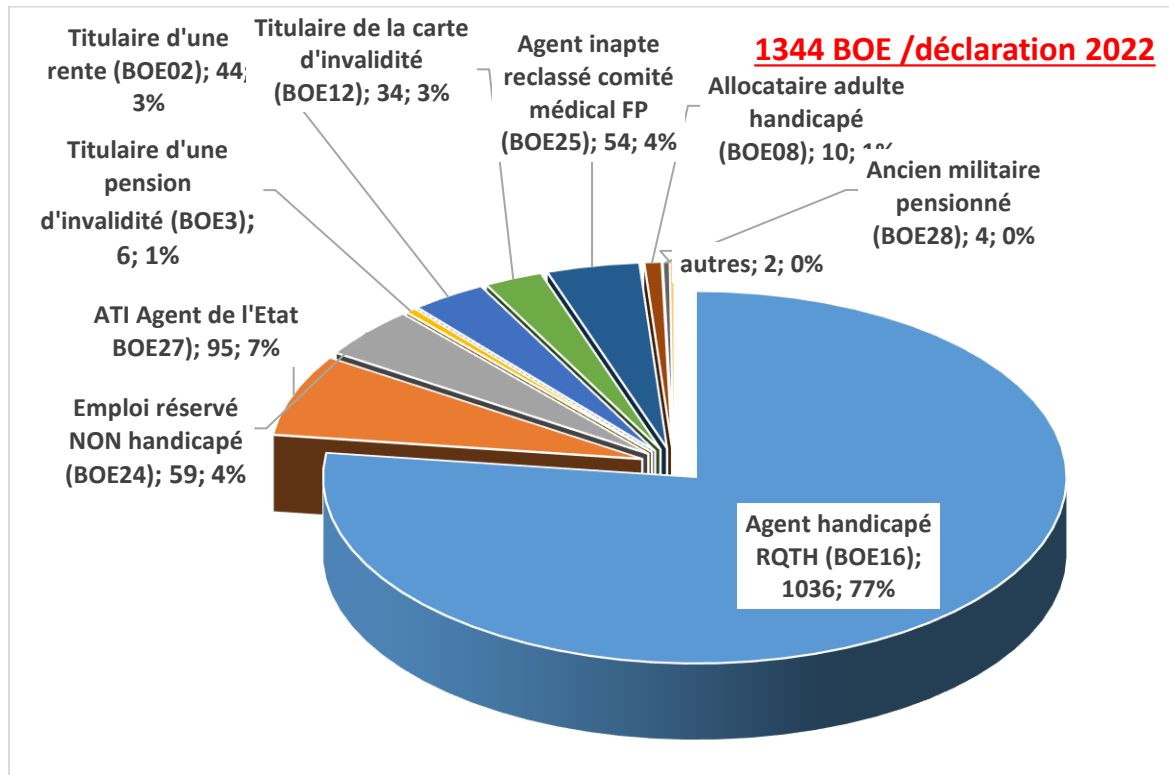
De manière globale, les agents BOE du MASA relèvent majoritairement des catégories A (42%) et B (40%) et sont composés pour 60% de femmes. Ce ratio genré est identique à celui présent dans les effectifs globaux du ministère.

- Age des agents BOE

La **tranche d'âge des 40-54 ans** concentre le plus d'agents BOE, soit 48%, en adéquation avec les effectifs globaux du MASA (49,5%). Pour ce qui concerne la **tranche d'âge des 55 ans et plus**, elle constitue une part plus importante pour les agents BOE, soit **43%**, versus 29,5% pour les effectifs globaux.

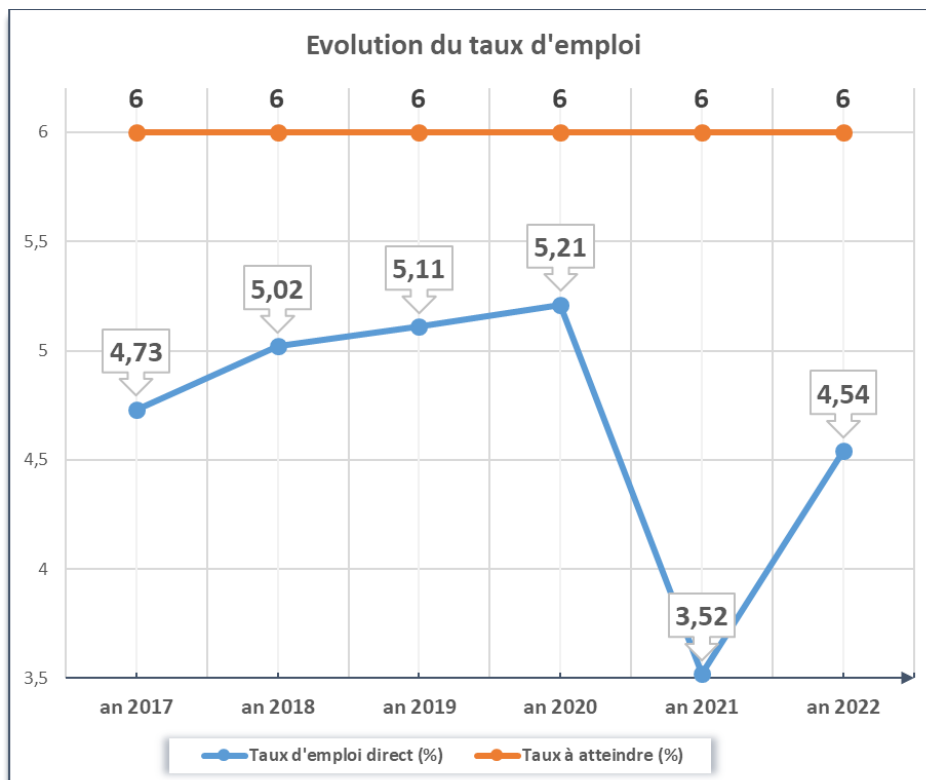
<sup>1</sup> Source Mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC)

## Répartition des BOE par reconnaissance administrative (déclaration 2022)



Pour la déclaration 2022, 77% des agents BOE du MASA disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

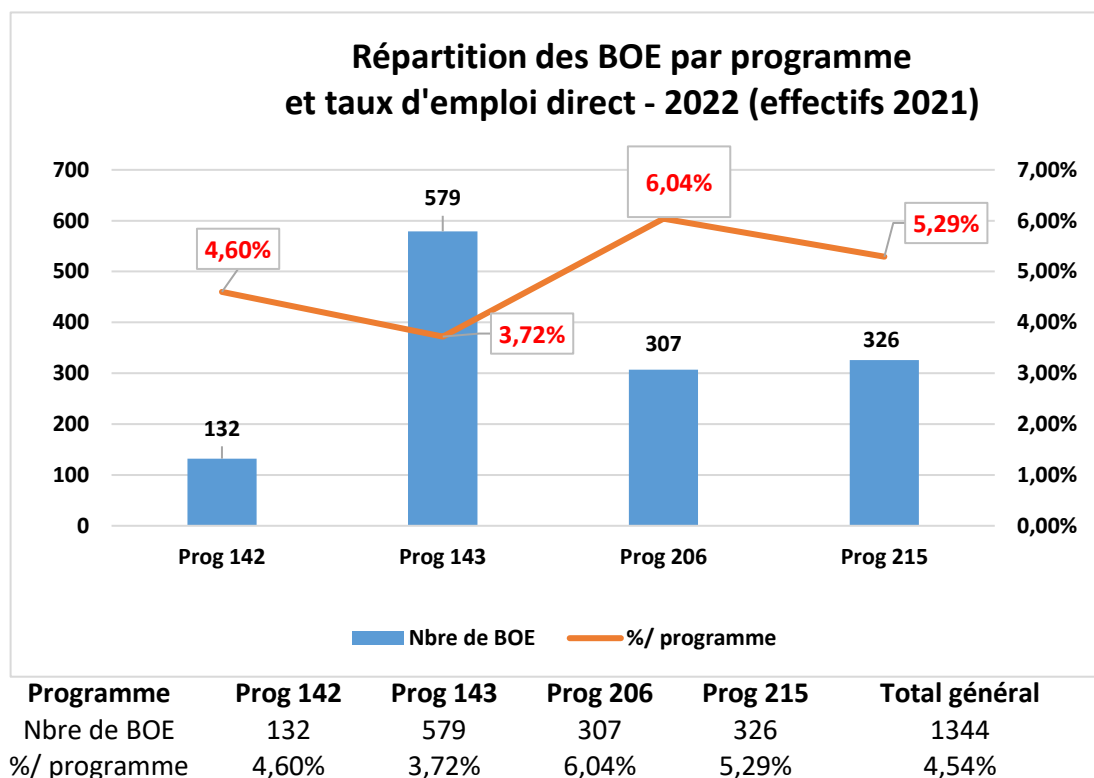
## Progression du taux d'emploi direct du ministère depuis 2017



Le pourcentage d'emploi direct de personnes en situation de handicap est de **4.54%** (déclaration de 2022) mais ce taux varie suivant les secteurs d'activités.

Les taux d'emploi directs par programmes<sup>2</sup> 206, 215 et 142 sont respectivement de **6.04%**, **5.29%** et **4.60%**. En revanche, l'écart avec l'objectif des 6% est plus important pour le programme 143 de l'enseignement technique agricole public et privé sous contrat, dont le taux d'emploi direct est de **3.72%**<sup>3</sup>.

A noter que les programmes 142 et 143 sont hors périmètre du label égalité et diversité.



Le MASA rencontre des difficultés analogues à celles du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, sur les postes d'enseignants en établissements technique et supérieur :

- Un niveau scolaire élevé qui limite les possibilités de recrutement. De plus, l'enseignement est un métier exigeant dont l'attractivité s'érode. Contrairement à un agent intégré dans une équipe au sein de laquelle il est possible de répartir les tâches suivant les possibilités de chacun, l'enseignant doit assurer l'intégralité des missions, le plus souvent sans délégation possible en situation de « face à face élèves », sauf lorsqu'il peut bénéficier d'un auxiliaire de vie professionnelle.
- Une réticence des personnels enseignants à déclarer leur handicap face au regard des apprenants et des parents.

<sup>2</sup> Quatre programmes concernés au MASA :

- programme 206 : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ;
- programme 215 : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture ;
- programme 142 : enseignement supérieur et recherches agricoles ;
- programme 143 : enseignement technique agricole.

<sup>3</sup> Les agents rémunérés sur les budgets des établissements agricole (ACB) ne sont pas comptabilisés comme agents BOE du MASA dans la déclaration annuelle adressée au FIPHP. Les établissements d'enseignement technique et supérieur procèdent à leur propre déclaration auprès du FIPHP pour ces agents en qualité d'employeurs. Les ACB bénéficient cependant des aides du FIPHP, les demandes, instruites par les établissements sont à déposer sur la plateforme : <https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/public/accueil>. Il en est de même pour les agents des conseils Régionaux travaillant dans les établissements d'enseignement.



### Les bénéficiaires des aides financières :

Sauf exception inscrite dans le catalogue du FIPHFP, seuls les agents disposant de la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont concernés par le dispositif des aides techniques et humaines.

77% des agents BOE possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et 3% une carte d'invalidité. Le MASA encourage, dans leur intérêt, les agents en situation de handicap à s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et à procéder au renouvellement en temps voulu de leurs documents d'éligibilité.

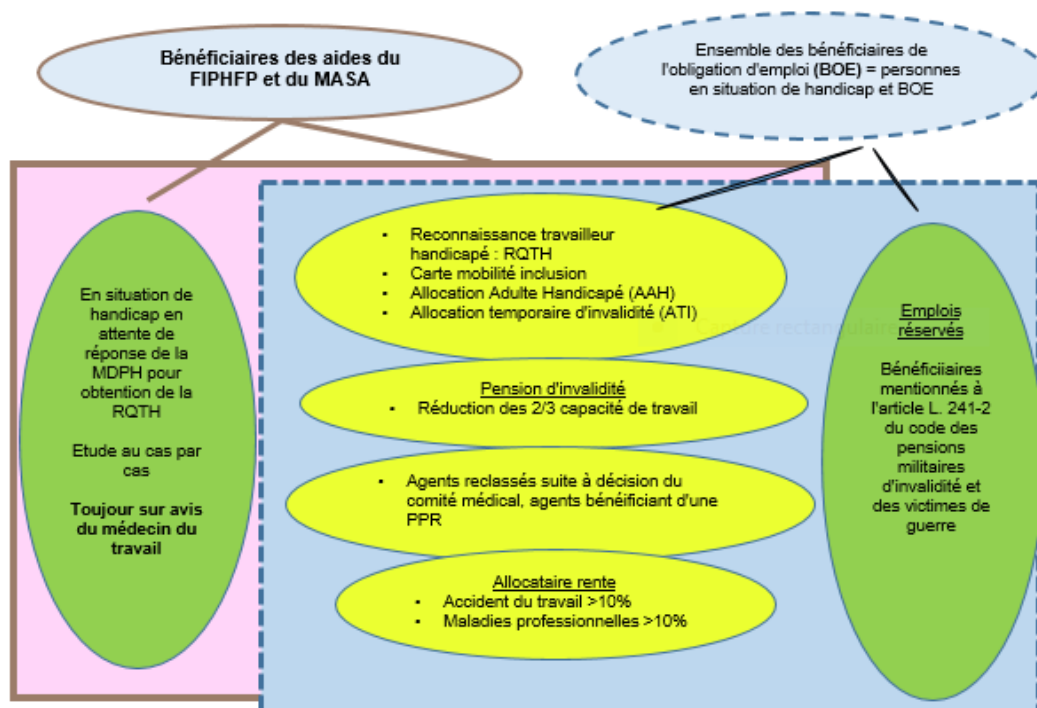
Outre le fait que cette reconnaissance administrative permet à la structure de bénéficiaire, si besoin, d'une prise en charge des surcoûts liés à la compensation de l'aménagement du poste de travail (imputation sur le budget du pôle handicap du BASS avec un cofinancement possible du FIPHFP), elle facilite également la bienveillance du collectif de travail lorsque, dans certaines situations, les agents en situation de handicap rencontrent des difficultés dans la réalisation de tâches particulières, notamment lorsque **le handicap est invisible**. Enfin, la reconnaissance du statut de BOE ouvre aussi des droits : temps partiel de droit, priorité de mutation, formations spécifiques, départ à la retraite anticipée (sous certaines conditions), etc.

Le MASA met l'accent sur le caractère non obligatoire de la transmission de cette reconnaissance à l'administration, il s'agit d'une démarche volontaire de la part de l'agent en situation de handicap.

Pour mémoire, la demande de RQTH est délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elle est attribuée pour une durée d'un à dix ans ou bien sans limite de durée lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement<sup>4</sup>.

La démarche de reconnaissance d'une situation de handicap peut être engagée par les agents sans que les services du MASA en soient nécessairement avertis.

### Schéma des bénéficiaires des aides de compensation du handicap par catégorie de BOE



<sup>4</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, des mesures de simplification permettent à certains titulaires de l'AAH, de la CMI et de la RQTH de les obtenir à vie dès lors que le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.

## 2. Bilan financier

La précédente convention triennale d'un montant de **995 750 euros** conclue avec le FIPHFP a permis de répondre favorablement à l'ensemble des demandes qui portaient sur la compensation d'un handicap, y compris pendant la crise sanitaire qui a généré des besoins nouveaux et plus spécifiques liés au télétravail (équipements adaptés et aménagements de poste au domicile) ou à la fourniture de masques inclusifs.

Ces bons résultats, régulièrement relayés par les instances de concertation du MASA, favorisent l'expression des besoins et dès lors le maintien dans l'emploi de plus en plus d'agents en situation de handicap, par la mise en place de moyens de compensation qui leur permettent de travailler dans de meilleures conditions.

L'appréhension des agents à faire reconnaître leur situation de handicap demeure un sujet d'actualité. La nécessité de communiquer et de sensibiliser en interne reste une nécessité à prendre en compte pour le plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025, notamment par des campagnes d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des agents du MASA.

## 3. Actions financées dans le cadre de la convention MASA-FIPHFP 2020-2022

Le montant prévisionnel de crédits consommé sur la période 2022-2025 s'élève à 1 362 259€ (crédits FIPHFP et MASA), correspondant à 83% du montant inscrit dans la convention signée avec le FIPHFP.

Axes des différentes conventions	Total MASA + FIPHFP	Total MASA + FIPHFP	Total MASA + FIPHFP	Total MASA + FIPHFP
	2020	2021	Prévisionnel 2022	Prévisionnel 2020-2022
Axe 1: Projet et politique handicap	18 000 €	7 000 €	7 000 €	32 000 €
Axe 2: Gouvernance et organisation	0 €	69 €	0 €	69 €
Axe 3: Accessibilité numérique	0 €	0 €	0 €	0 €
Axe 4: Recrutement	54 955 €	11 716 €	65 575 €	132 245 €
Axe 5: Maintien dans l'emploi	281 458 €	457 584 €	457 777 €	1 196 819 €
Axe 6: Communication, information et sensibilisation	872 €	253 €	0 €	1 126 €
Axe 7 : Innovation	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>355 285 €</b>	<b>476 622 €</b>	<b>530 352 €</b>	<b>1 362 259 €</b>

Le nombre de dossiers traités annuellement par le pôle handicap est en constante augmentation, représentant près de 500 dossiers par an. La participation financière du MASA continue d'augmenter, et ce, afin de garantir un niveau d'aides constant au titre du handicap et réaffirmer **son engagement en continu pour une politique ambitieuse dans ce domaine.**

### Evolution depuis 2011 de la répartition du montant des dépenses réalisées au titre de la compensation du handicap des agents du ministère, entre le MASA/FIPHFP

Evolution des contributions financières du MASA et du FIPHFP depuis mai 2011	Convention 31 mois mai 2011-déc 2013	Convention 3 ans 2014-2016	Convention 3 ans 2017-2019	Convention 3 ans 2020-2022	Convention 3 ans 2023-2025
Montant des dépenses FIPHFP sur la durée de la convention	873 000 €	1 600 000 €	1 200 000 €	995 750 €	1 218 052 €
Montant des dépenses MASA sur la durée de la convention	107 000 €	528 000 €	514 557 €	654 950 €	1 001 413 €
<b>TOTAL Montant des dépenses</b>	<b>980 000 €</b>	<b>2 128 000 €</b>	<b>1 714 557 €</b>	<b>1 650 700 €</b>	<b>2 219 465 €</b>

Evolution des contributions financières du MASA et du FIPHFP depuis mai 2011	Convention 31 mois mai 2011-déc 2013	Convention 3 ans 2014-2016	Convention 3 ans 2017-2019	Convention 3 ans 2020-2022	Convention 3 ans 2023-2025
Montant annuel moyen financé par le FIPHFP	337 935 €	533 333 €	400 000 €	331 917 €	406 017 €
Montant annuel moyen financé par le MASA	41 419 €	176 000 €	171 519 €	218 317 €	333 804 €
<b>TOTAL Montant annuel moyen financé</b>	<b>379 354 €</b>	<b>709 333 €</b>	<b>571 519 €</b>	<b>550 234 €</b>	<b>739 822 €</b>
<b>% participation du Ministère/TOTAL</b>	<b>10,92%</b>	<b>24,81%</b>	<b>30,01%</b>	<b>39,68%</b>	<b>45,12%</b>

## **II. Les actions à engager sur la période 2023-2025 suivant les cinq axes du plan Handi-Cap et inclusion**

**L'ensemble des actions prévues au plan triennal concourt à la politique conduite depuis plusieurs années par le MASA en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la diversité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discriminations au travers de ses feuilles de route ministérielle (Feuille de route du MASA pour la diversité professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023) et en conséquence, de sa démarche de double labellisation AFNOR.**

L'axe 5 de la feuille de route ministérielle 2021-2023 « Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité professionnelle » prévoit ainsi la mise en œuvre du plan triennal Handi-Cap et inclusion (l'actualisation sera faite avec la nouvelle feuille de route prévue courant 2023).

De même, les résultats obtenus et les indicateurs associés seront pris en compte dans l'évaluation globale du ministère au titre de la double labellisation.

A ce titre, certaines actions socles seront déployées :

- le renforcement du recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap y compris des apprentis,
- la poursuite des actions de sensibilisation et de formation des managers ainsi que des gestionnaires de proximité,
- la poursuite des campagnes de lutte contre les stéréotypes et les discriminations,
- la mise en place de partenariats.

En outre, compte tenu de la multiplicité des acteurs en présence, et afin de s'assurer de l'efficacité de la mise en œuvre des objectifs, seront examinées les conditions d'un rapprochement des réseaux des référents Egalité-Diversité et Ambassadeurs Handicap.

## **Axe 1 : Structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap**

### **1. La gouvernance au service du handicap au MASA**

#### Création et mise en place d'un comité de pilotage national

Afin d'asseoir la politique handicap du MASA, qui est par essence transversale, et assurer un suivi de la mise en place des différentes actions inscrites au Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025, un comité de pilotage national est instauré. Présidé par la Secrétaire, ce comité se réunira a minima une fois par an.

Le comité de pilotage veille au respect des engagements pris dans la convention ainsi qu'à la pleine mobilisation des services et directions concernés. Il a pour objectifs d'examiner le bilan des travaux de l'année en cours et de valider le plan d'actions de l'année suivante.

Le comité de pilotage est composé des acteurs suivants :

- La Secrétaire générale et le chef de service du SRH (ou son représentant) ;
- La haute-fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion ;
- La haute-fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
- La sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (ou son représentant) ;
- Le sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) ;
- Le sous-directeur de la logistique et du patrimoine (ou son représentant) ;
- La cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale ;
- Le chef du bureau de la commande publique et des achats ;
- Un représentant de la Mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC) ;
- Un représentant du Département communication, réseaux et partenariats ;
- Les responsables des programmes 142, 143, 206 et 215 du MASA ;
- La correspondante (ou référente) handicap ministérielle ;
- La référente accessibilité ministérielle ;
- Un représentant des référents handicap régionaux ;
- Les deux IGAPS, référentes handicap du RAPS ;
- La directrice de projet labels égalité et diversité ;
- La coordinatrice nationale de médecine de prévention, conseillère technique nationale ;
- Le coordonnateur du réseau des ISST ;
- La conseillère technique nationale des assistants de service social.

En déclinaison du Comité de pilotage national, deux comités techniques se réunissent chacun deux fois dans l'année, afin de s'assurer du pilotage opérationnel des actions inhérentes au recrutement et au maintien dans l'emploi/reclassement pour inaptitude, qui constituent deux axes majeurs du Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025.

Des groupes de travail pourront le cas échéant être organisés, si des besoins particuliers émergent en cours d'année.

#### Groupe de travail de suivi de la convention

Le groupe de travail chargé du suivi du plan Handi-Cap et inclusion et de la convention financière associée, œuvre depuis 2011, année de la première convention avec le FIPHFP. Le groupe de travail est réuni en moyenne deux fois par an sur convocation du chef des ressources humaines du MASA.

Il est composé d'une trentaine de participants : représentants de l'administration, représentants des personnels (désignés par leurs organisations syndicales représentatives du CSA ministériel à compter de 2023) et d'experts. Les réunions sont inscrites dans la feuille de route sociale du ministère.

Un bilan des actions réalisées est présenté au groupe de travail chaque année, ce qui permet de définir les priorités d'actions à conduire l'année suivante, en articulation avec le comité de pilotage national.

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

- Le chef de service du SRH (ou son représentant) ;
- Le directeur de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) (ou son représentant) ;
- La directrice de projet des labels égalité et diversité ;
- La sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (ou son représentant) ;
- Le sous-directeur de la logistique et du patrimoine (ou son représentant) ;
- La cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale (ou son représentant) ;
- La correspondante handicap ministérielle ;
- Les représentants des différentes organisations syndicales ;
- Le président du CHSCT ministériel (auquel succède la formation spécialisée du Comité Social d'Administration à compter de 2023) ;
- Un représentant des ISST ;
- Le médecin du travail, conseiller technique national ;
- Les 2 IGAPS, référentes handicap du RAPS.

La **mise en œuvre de la politique du MASA** en matière d'intégration des agents en situation de handicap et d'accompagnement des agents en situation d'inaptitude à leur poste de travail est confiée au pôle handicap du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), lui-même situé au sein du service des ressources humaines (SRH) du secrétariat général<sup>5</sup>. L'effectif du pôle handicap est constitué de la correspondante handicap ministérielle et de deux gestionnaires soit 2.5 ETP. Le traitement de l'intégralité des 500 dossiers individuels relatifs aux aides techniques ou humaines pour les personnels<sup>6</sup> en situation de handicap est à ce jour centralisée au niveau du pôle handicap. Il instruit la recevabilité des demandes, alloue les montants qui peuvent être accordés et en informe les services.

La **politique nationale du handicap** est portée par le secrétariat général du MASA, et plus particulièrement par le Bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), lui-même situé au sein de la sous-direction du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS) du service des ressources humaines (SRH) du secrétariat général. Il importe toutefois de souligner la dimension nécessairement transversale de la déclinaison de cette politique inclusive en faveur des personnes en situation de handicap, qui implique à la fois les différents services et directions, les managers et la communauté de travail. Cette implication collective, dans un esprit volontariste, permet de prendre en compte la dimension « handicap » dans tous ses aspects, et par-delà faciliter la sécurisation du parcours professionnel de l'agent en situation de handicap. La correspondante handicap nationale est chargée de l'animation, de la coordination et du suivi de la politique handicap du MASA. Le MASA veille à ce qu'elle soit bien identifiée par tous.

La **politique handicap est relayée et animée, en région, par les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF)**, qui ont désigné en leur sein des correspondants handicap régionaux (CHR), renommés référents handicap régionaux conformément à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

Au niveau local, les agents en situation de handicap souhaitant bénéficier d'une mesure compensatrice ou d'une adaptation de poste, doivent s'adresser à leur hiérarchie ou au service des ressources humaines de proximité.

La protection de la santé et de la sécurité des agents est placée sous la responsabilité du chef d'établissement

<sup>5</sup> cf Organigramme du MASA en annexe

<sup>6</sup> Les mesures prises pour les élèves et étudiants en situation de handicap de l'enseignement agricole sont de la responsabilité de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

ou du service. Au MASA, pour mener à bien cette mission, il est possible de mobiliser un ou plusieurs acteurs de proximité, y compris pour un besoin lié au handicap, tels que :

- le médecin du travail ;
- les assistants et conseillers de prévention ;
- l'assistant de service social (ASS) ;
- les membres de la formation spécialisée du CSA ou de la CoHS ;
- l'inspecteur en santé sécurité du travail (ISST) ;
- l'inspecteur ou l'ingénieur général d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) ;
- les référents handicap régionaux (RHR) ;
- les ambassadeurs handicap et compétences ;
- les référents égalité et diversité.

## 2. Les réseaux mobilisés

### **Le Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)**

Le RAPS est une structure du secrétariat général du ministère, implantée sur l'ensemble du territoire et composée d'une trentaine d'inspecteurs / ingénieurs généraux d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) expérimentés et d'un secrétariat national. Le RAPS fonctionne en réseau, piloté par une présidente. Il s'agit d'une structure disposant d'une expertise et d'une connaissance fines de la gestion des ressources humaines.

Les actions de modernisation de l'action publique et la réorganisation très importante des services de l'État (réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en 2021), notamment au niveau régional et départemental, ont mis en évidence un besoin renforcé d'accompagnement des personnels et des directeurs.

Les IGAPS assurent auprès des agents un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières et une mission d'écoute, 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 notamment les commissions de recrutement des agents en situation de handicap dans le cadre du recrutement local donnant lieu à titularisation (art.27 de la loi 84-16).

#### Au sein du RAPS, deux IGAPS nommés référents handicap

Acteurs référents sur le champ de handicap, ils sont membres de droit de plusieurs instances, et notamment du comité de pilotage « Plan Handi-Cap et inclusion », des Comités techniques « recrutement » et « Maintien et reclassement pour inaptitude », du groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap et inclusion », ainsi que du comité d'expertise pluridisciplinaire du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles notamment pour l'examen de situations se rapportant au handicap.

### **Des référents handicap en administration centrale au sein de chaque direction**

Des référents handicap seront nommés en administration centrale, au sein de chacune des directions qui la composent : le Secrétariat général, la Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), la Direction générale de l'alimentation (DGAL). Ces référents seront chargés de relayer la politique du handicap au sein de leur direction, d'assurer la procédure de suivi personnalisé des agents en situation de handicap de leur périmètre (accueil, aménagement du poste, maintien dans l'emploi, etc.) en lien avec les acteurs de la prévention et les gestionnaires RH de proximité.

### **Réseau des référents handicap régionaux**

Le réseau des correspondants handicap régionaux a été créé en 2011 au sein des DRAAF/DAAF, porté majoritairement par les secrétaires généraux des structures ou bien leurs adjoints en charge de la gestion des ressources humaines.

En application de l'article 92 de la loi pour la transformation de la fonction publique et de la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat, le MASA a souhaité donner une nouvelle impulsion à ce réseau. Pour ce faire, le renouvellement de l'identification des membres désignés a été opéré en octobre 2022, après consultation des secrétaires généraux des DRAAF/DAAF. La lettre de mission de ce réseau sera retravaillée pour une mise en adéquation avec les attendus de la circulaire précitée, en lien avec la lettre de mission de la correspondante ministérielle.

## **Réseau des ambassadeurs handicap et compétences**

Les ambassadeurs handicap et compétences ont été nommés en 2017, d'abord à titre expérimental puis ont été pérennisés au sein des services et établissements. Leurs principales missions consistent à :

- 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, référents handicap régionaux, médecins du travail, services des ressources humaines, assistants de service social, assistants et conseillers de prévention ...,
- Être un relai d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux).
- Participer à la sensibilisation de la communauté de travail pour lutter contre les stéréotypes.

Le champ de compétence des ambassadeurs handicap et compétences est précisé dans une lettre de mission type diffusée par une note de service établie en 2018<sup>7</sup>.

Les ambassadeurs interviennent 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.

Il est à noter qu'en raison de la pandémie de Covid-19, l'animation du réseau de la cinquantaine d'ambassadeurs handicap et compétences a été mise en veille par le pôle handicap/BASS depuis début 2020, afin d'assurer la continuité de certaines missions (maintien dans l'emploi, aménagement de postes, mise en qualité des données, etc.).

En terme de perspectives pour le plan 2023/2025, le MASA souhaite mener une réflexion autour d'une **meilleure articulation et coordination des différents réseaux existants** en son sein, qui interviennent sur le champ du handicap (référents handicap régionaux, ambassadeurs handicap et compétences, référents égalité/diversité). Les conclusions de ces travaux, qui seront discutées dans le cadre des instances de suivi du Plan Handi-Cap et inclusion, doivent viser une meilleure articulation, un gain en terme de lisibilité et une synergie accrue entre ces acteurs. Le scénario proposé pourra, le cas échéant, aboutir sur un rapprochement de ces différents réseaux.

### 3. Dispositif de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

#### **Mise en place et pérennisation du dispositif**

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes est obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics conformément aux dispositions du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement.

Par ailleurs, la recherche du renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination ont conduit le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire à solliciter et, à obtenir en octobre 2020, la double labellisation AFNOR au titre de l'égalité professionnelle et de la diversité.

<sup>7</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786 du 24 octobre 2018.

Dans ce contexte, un dispositif de signalement des discriminations a été mis en place à titre expérimental dès 2018 au ministère en charge de l'agriculture. En septembre 2019, le dispositif a été confirmé et étendu aux signalements de harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles. Son fonctionnement a été en partie externalisé (écoute, orientation et remédiation) auprès d'un organisme spécialisé.

De plus, conformément aux dispositions du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, le MASA a publié le 28 avril 2022 un arrêté ministériel relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

En parallèle, a été publiée la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 du 9 août 2022 relative au fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette note, destinée à l'ensemble des communautés de travail du MASA, porte sur les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, les relais à disposition des agents et la description du dispositif de signalement.

Un bilan chiffré des dossiers étudiés par la cellule de signalement des discriminations est présenté annuellement en Comité technique ministériel et en Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail ministériel.

#### Focus concernant les signalements sur le handicap

En matière de handicap et de besoins d'accompagnement au MASA, le fonctionnement de la cellule de signalement permet de tirer des enseignements marquants s'agissant du handicap dans l'univers professionnel.

En effet, les signalements liés au critère prohibé du handicap représentent en 2021 une certaine part des signalements effectués auprès de la cellule. Qu'ils soient avérés, ou non, ces signalements classent le critère du handicap dans les 3 premiers critères de signalement<sup>8</sup>.

Les signalements ayant pour origine une discrimination sur le handicap ont porté notamment sur des défauts de formation, une non prise en compte des recommandations du médecin du travail, sur du harcèlement moral, ou bien encore sur des non renouvellements de contrat ou refus de mobilité.

Les membres qui composent le comité d'expertise pluridisciplinaire, instance qui examine les traitements approfondis, incitent les autorités d'emploi à mettre en place des actions pour sensibiliser à la fois les encadrants et le collectif de travail sur les faits liés aux discriminations notamment liés au handicap. De façon plus générale, la cellule doit contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques soient génératrices de discriminations.

## 4. La sensibilisation et la formation des acteurs

### 4.1. La formation des managers

Dans le cadre des labels égalité professionnelle et diversité obtenus en 2020, et dans l'objectif d'améliorer de façon continue les pratiques internes, le ministère déploie un dispositif spécifique de formation sur l'ensemble du territoire afin de faire une promotion active de l'égalité professionnelle réelle et de prévenir activement toutes discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Dans le cadre du label « Diversité », la formation d'une journée « **Recruter sans discriminer** » est mise en œuvre, soit en présentiel ou en E-learning, selon la modalité choisie par l'agent. Cette formation inclut, mais sans en faire une spécificité, les problématiques de discrimination liées au handicap. Il s'agit d'une formation plus générique incluant l'ensemble des discriminations : genre, origine, orientation sexuelle, etc. et bien entendu le handicap.

<sup>8</sup> Les trois critères de discrimination les plus représentés sont l'état de santé, le handicap et les activités syndicales.



A noter que ce module de formation est obligatoire pour les encadrants, les agents des ressources humaines et les représentants du personnel du MASA, tout comme pour les trois autres modules de formation relatifs au label « Egalité et Diversité ». Ce module sera également obligatoire dans le parcours de formation des primo-encadrants qui sera mis en œuvre à compter de 2023. A cet égard, une réflexion est engagée quant à l'intégration d'un module spécifique sur la thématique du handicap au sein de ce parcours.

On peut relever aussi le guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au sein MASA, élaboré par le CHST ministériel en mai 2017. Les retours positifs vis-à-vis de cette publication conduiront le MASA à procéder à son actualisation, notamment au vu des évolutions introduites par la loi pour la transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

#### 4.2. La formation des chefs d'établissements d'enseignement agricole

Un module dédié au handicap est inscrit au Programme National de Formation (PNF) 2023 des personnels d'encadrement des établissements d'enseignement agricole. Ce module aura vocation à outiller les chefs d'établissement pour un meilleur accompagnement des personnels en situation de handicap ou de ceux qui pourraient être pris en charge par les dispositifs existants. A travers ce module, il s'agira aussi de provoquer une prise conscience des formes de handicap "invisible".

Par ailleurs, certains personnels enseignants hésitent à déclarer leur handicap, craignant les réactions des élèves, voire des parents. Afin de faire évoluer cette perception, deux leviers seront activés : en premier lieu, l'accompagnement de l'agent par sa direction, pour expliquer en quoi la prise en charge peut améliorer l'environnement de travail, sans stigmatisation ; en second lieu, le développement d'une culture du respect du handicap dans l'établissement. Ce dernier sujet pourra être abordé en Comité hygiène et sécurité (CoHS), instance au sein de laquelle siègent les personnels, les élèves, l'infirmière et le médecin conseil de la MSA.

#### 4.3. La formation des référents handicap régionaux

Les référents handicap régionaux ont été désignés au sein des DRAAF/DAAF avec pour mission le déploiement au niveau régional de la politique handicap du MASA et l'accompagnement en proximité des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière professionnelle, en conformité avec l'article L. 131-9 du Code général de la fonction publique et de la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat.

En vue de donner une nouvelle impulsion à ce réseau chargé, par ailleurs, d'animer les structures du MASA relevant de leur périmètre régional (services départementaux avec l'appui des SGC-D et le secteur de l'enseignement technique agricole), son animation sera renforcée, par le pôle handicap, à des fins d'appui et d'outillage dans la déclinaison de la politique handicap du MASA. Différentes modalités pourront être mobilisées et combinées : la diffusion régulière d'informations, des ateliers d'échanges de pratiques, des actions de sensibilisation et/ou de formation, etc.

Les référents handicap régionaux pourront également mobiliser les ressources, la mise en réseau et les échanges de bonnes pratiques proposés par les Handi-Pactes territoriaux du FIPHFP (outil d'animation, d'information et d'échanges au niveau régional). Il est à noter que chaque Handi-Pacte propose un catalogue des acteurs locaux à mobiliser en matière de handicap, ressource très utile.

L'intérêt de participer aux différents événements organisés par les Handi-Pactes sera rappelé régulièrement aux référents handicap régionaux, en tant qu'éléments constitutifs de la professionnalisation de ces derniers et de l'appui qu'ils peuvent y trouver en terme de ressources et d'expertises pour l'accueil, le recrutement, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des agents en situation de handicap.

#### 4.4. La sensibilisation/l'information des référents handicap de l'enseignement supérieur

Des référents handicap ont été nommés dans chacun des 10 établissements d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire du MASA. Il s'agit des établissements suivants :

- Institut Agro,
- ENVA,
- ENSP,
- ENVT,
- ONIRIS,
- AgroParisTech,
- ENGEES,
- VetAgro Sup,
- ENSFEA,
- Bordeaux Sciences Agro

Des relations plus étroites seront développées avec ce réseau, notamment par la diffusion par le Pôle handicap d'informations ciblées (actualités handicap, actions de sensibilisation, informations SEEPH, etc.).

#### 4.5. La formation des conseillers et assistants de prévention

L'article 58 du décret 82-453 modifié prévoit que les CHSCT (qui seront remplacés par le Comité Social d'Administration à compter de 2023, en application de l'art. 70 du décret n°2020-1427), soient 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 agents en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

A ce titre, les acteurs de la prévention (assistant ou conseiller de prévention), qui assistent et conseillent le chef de service au sens du décret n°82-453 (Président(e) du CHSCT), doivent avoir connaissance des dispositifs mobilisables en matière de handicap et être capables d'aborder la question des personnes en situation de handicap sous l'angle de l'évaluation des risques professionnels, y compris les mesures de prévention.

Les Inspecteurs santé, sécurité au travail (ISST) du MASA assurent un rôle d'appui-conseil auprès des acteurs de prévention du ressort de leur territoire et organisent des regroupements régionaux annuels des acteurs de prévention et des secrétaires généraux, sur la base d'un support commun. Le sujet du handicap est régulièrement abordé avec les acteurs de prévention lors de ces séminaires.

Pour le Plan triennal 2023/2025, il est prévu de **renforcer la partie handicap des modules de formation initiale proposés aux acteurs de prévention**, afin d'intégrer de manière plus précise et opérationnelle les sujets d'évaluation des risques professionnels (analyse, préconisations, mises en situation) et de mesures de prévention qui s'appliquent aux agents en situation de handicap. Au regard de la densité du réseau des AP, présents à la fois en administration centrale, en DRAAF/DAAF, au sein des établissements d'enseignement agricole technique et supérieur et des DDI, le MASA souhaite étudier la faisabilité de déployer ces modules de formation en format hybride combinant du présentiel, de la FOAD et de la classe virtuelle.

Par ailleurs, en 2017, la **plateforme ludo-éducative « Touscaps.fr »**, a été créée dans le cadre d'une convention signée entre la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France et la DGER, et sous l'impulsion du CHSCT-M, afin d'éduquer aux risques de santé publique et professionnels. Innovante en terme d'apprentissage/ acculturation à la sécurité, Touscaps.fr vise à éduquer plus précisément aux comportements et aux bons réflexes à adopter face à une situation d'urgence ou de crise. Elle est agile en proposant des nouvelles missions en lien avec l'actualité (obligation du port de la ceinture de sécurité dans les tracteurs agricoles, par exemple). Accessible en ligne, l'outil qui propose des scénarios tirés de la réalité

s'adresse aux élèves, apprentis et stagiaires, mais également aux personnels de l'enseignement agricole. Elle compte à ce jour plus de 26 000 joueurs.

Il s'agit en particulier des enseignants qui ont la possibilité de s'en saisir dans le cadre de projets pédagogiques, mais aussi en support pour des moments de sensibilisation aux questions de santé et de sécurité présents dans tous les référentiels de l'enseignement agricole. En fonction des typologies de diplôme et des filières, des supports de mise en situation spécifiques sont proposés : apprentissage des gestes de premiers secours, initiation aux questions de sécurité et de prévention en filières professionnelles (chantier forestier, utilisation de machines mobiles, manipulation de produits chimiques, par exemple).

En terme de perspectives, le MASA souhaiterait à présent inclure la question du handicap à travers certaines missions déjà proposées dans l'outil, comme par exemple les réflexes à acquérir pour certaines situations de handicap en situation d'incendie mais aussi en situation professionnelle. Les contenus seront travaillés avec des acteurs externes, spécialistes du champ du handicap et de la diversité des situations rencontrées.

De plus, dans une démarche d'amélioration continue de cet outil, qui bénéficiera par ailleurs au plus grand nombre, tant aux enseignants qu'aux élèves, le MASA souhaiterait engager un travail de mise en accessibilité en conformité avec le RGAA.

#### 4.6. L'information/la sensibilisation des assistants de service social

Conformément à la circulaire du 29 août 2012, relative aux missions du service social, l'assistant de service social (ASS) apporte une aide individuelle aux agents qui le demandent. Il accueille, écoute, informe, conseille, oriente, analyse les demandes et recherche la solution la plus adaptée avec la personne. Les agents présentant un handicap peuvent dans ce cadre bénéficier de l'accompagnement d'un ASS.

Le pôle handicap assure auprès du réseau de service social une information régulière sur les évolutions réglementaires ou politiques relatives au handicap (les modalités seront adaptées à l'information : intervention lors de séminaire, transmission par courriel, etc.).

#### 4.7. La sensibilisation /formation des référents égalité et diversité

Dans le cadre de leurs missions, les référents égalité et diversité sont notamment amenés à sensibiliser les agents aux principes d'égalité et de non-discrimination et à recueillir les signalements de situations particulières en lien avec le handicap, notamment.

Afin d'être en mesure d'accueillir et d'orienter aux mieux les signalants, le pôle handicap interviendra, en tant que de besoin, auprès du réseau des référents égalité et diversité pour les informer des actualités et des évolutions réglementaires ou politiques relatives au handicap.

#### 4.8. La sensibilisation de la communauté de travail

En terme de perspectives, la plateforme interministérielle de formations en ligne, Mentor, à laquelle le MASA est partenaire propose d'ores et déjà quelques formations sur le sujet du handicap, par exemple « le handicap au travail - enjeux et leviers d'action » et l'accessibilité : l'essentiel de l'accessibilité de la communication de l'Etat, l'accessibilité numérique selon votre métier, design et accessibilité des services publics numériques. Par ailleurs, deux nouvelles formations sont en cours de réalisation sur l'accessibilité à destination des développeurs et des concepteurs de formation.

L'ensemble des formations disponibles sur Mentor sont accessibles en accès permanent, pour tous les agents du ministère, dès lors qu'ils ont créé un compte sur la plateforme.

L'ensemble de ces outils et ressources, qui abordent sous différents angles le handicap, pourront être mis en exergue sur l'intranet du MASA, dans le cadre de flash info thématiques en vue de sensibiliser la communauté de travail.

## 5. Le suivi financier et budgétaire de la convention MASA/FIPHFP

La politique handicap menée par le MASA nécessite de budgétiser les crédits à mobiliser pour mener à bien les actions prévues par le plan triennal. La diminution progressive du montant du cofinancement du FIPHFP inscrit dans les dernières conventions triennales signées avec le MASA 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.

### a. Le suivi financier au cours de l'année

La totalité des demandes d'intervention en lien avec le handicap, imputées sur la convention MASA/FIPHFP fait l'objet d'une étude préalable par le pôle handicap du BASS qui, après instruction et accord préalable, définit les financements accordés. Les crédits correspondant aux dossiers étudiés sont ensuite délégués selon une périodicité n'excédant pas en moyenne 3 semaines aux services employeurs (lycées, établissements d'enseignement supérieur, administration centrale, DRAAF ou DDI).

Les dossiers concernant les remboursements directs aux agents (par exemple de prothèses auditives) font l'objet d'un traitement prioritaire pour ne pas pénaliser les agents. Cette gestion centralisée de tous les dossiers des agents en situation de handicap du MASA a permis un suivi centralisé et régulier au niveau du pôle handicap. Elle a néanmoins montré certaines limites, notamment en raison des moyens dédiés qui ne semblent plus en adéquation avec le volume conséquent de dossiers à traiter, ce qui peut impacter le délai d'instruction des demandes d'aménagement relayées par le niveau régional.

### Une phase d'expérimentation

Dans un objectif d'amélioration continue des process et d'une volonté d'amplifier l'implication du niveau régional dans la déclinaison de la politique d'inclusion du MASA, une phase d'expérimentation sera engagée sur l'année 2023. Il s'agira d'expérimenter, sur deux ou trois territoires, une délégation de crédits auprès des DRAAF concernées et de les accompagner dans la prise en main de la gestion directe des dossiers des agents en situation de handicap. Les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation, ainsi que son suivi, seront assurés dans le cadre d'une réunion trimestrielle rassemblant les référents handicap régionaux.

Les enseignements de cette phase expérimentale permettront de dresser un scénario cible, à l'horizon 2025, pour une nouvelle organisation plus déconcentrée au sein du MASA du process d'instruction et de gestion des crédits des demandes d'aides venant compenser les situations de handicap dans le milieu professionnel.

## **Axe 2 : Mettre en place une politique proactive de recrutement d'agents en situation de handicap**

L'atteinte de l'objectif des 6% de BOE par rapport à l'effectif total des agents du MASA est atteint pour l'un des 4 programmes budgétaires du ministère (programme 206). Afin d'atteindre cet objectif pour l'ensemble des agents du ministère chargé de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, il serait nécessaire, sur la base de la déclaration d'obligation d'emploi (DOETH) de 2022, d'augmenter de **433 agents** (via le recrutement, la mise en qualité de données dans l'outil RH et les nouvelles déclarations) le nombre d'agents en situation de handicap.

### **L'augmentation du taux d'emploi direct reste une priorité du plan Handi-Cap 2023-2025.**

Elle traduit la volonté du ministère de mener une politique volontariste de recrutement et d'inclusion des travailleurs en situation de handicap et assimilés, également dénommés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE).

Dans cette optique, une **note de service relative au recrutement d'initiative locale et nationale des travailleurs handicapés au sein du MASA** a été publiée le 4 novembre 2021 au bulletin officiel du MASA (BO Agri). Largement diffusée au sein des services, cette note décrit les modalités d'organisation du recrutement des travailleurs en situation de handicap, la procédure et le calendrier à respecter suivant le type de recrutement, pour ensuite détailler les dispositifs que les responsables de programme et chefs de service peuvent utiliser pour recruter ces agents.

Quatre modalités de recrutement y sont présentées : la voie du concours avec la possibilité d'aménagements, la voie contractuelle donnant lieu à titularisation, l'apprentissage et le recrutement par titularisation en fin de formation et le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

De manière générale, le MASA rappelle que la notion des compétences prime dans le recrutement d'une personne en situation de handicap, en conformité avec la campagne de communication du MASA « **Situation de handicap : Fiez-vous aux compétences !** »

Pour le Plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025, le MASA fait le choix stratégique de travailler collectivement sur l'optimisation de l'ensemble des modalités de recrutement applicables aux agents en situation de handicap, celles-ci constituant les principaux leviers à activer pour tendre vers l'objectif des 6% dans ses effectifs.

Afin de répondre aux objectifs annuels de recrutements fixés notamment par la DGAFP, le MASA se fixe un objectif volontariste de **50 recrutements par an pour le prochain plan triennal** (hors apprentissage) et, dans la mesure du possible, d'aller au-delà.

### **1. Le concours de droit commun avec la possibilité d'aménagement d'épreuves**

Ce recrutement s'effectue selon les modalités de droit commun par inscription directe auprès de chaque service organisateur de concours, sans condition de limite d'âge. Le concours, qui constitue la voie normale d'accès à la fonction publique, concerne toutes les catégories statutaires.

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements particuliers des épreuves du concours, mesures qui ont été renforcées par l'article 92 de la loi pour la transformation de la fonction publique.

Pour connaître le calendrier des concours ouverts et signaler d'éventuels besoins d'aménagements d'épreuves, il convient de consulter le site du bureau des concours et des examens professionnels (BCEP) du

MASA (par ex. disposer d'un temps supplémentaire pour composer, obtenir l'assistance d'une tierce personne, temps de repos suffisants entre deux épreuves successives, équipement informatique, accessibilité de la salle, etc.). Les demandes sont traitées au fil de l'eau par le bureau des concours du MASA, avec l'appui des Centres permanents d'examens et de concours (CEPEC) situés en région.

Les candidats en situation de handicap qui demandent un aménagement des épreuves doivent fournir un certificat médical établi par un médecin agréé par l'administration. Le certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Le certificat médical doit être transmis par le candidat dans son espace « candidat », par internet sur le site <https://concours.agriculture.gouv.fr>, au plus tard trois semaines avant le déroulement des épreuves.

Les notes de service interne, tout comme les arrêtés ouvrant l'autorisation de concours ou d'examens du ministère, comportent systématiquement une focale sur les dispositions s'appliquant aux candidats en situation de handicap.

## 2. Le recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à la titularisation

Le MASA a décidé depuis 2014 de faciliter le recrutement par la voie contractuelle spécifique aux personnes en situation de handicap (désormais inscrite dans le code de la Fonction publique - article L 352-4). La procédure de recrutement d'initiative locale, qui s'appuie sur la voie contractuelle donnant lieu à titularisation, est mise en œuvre au niveau de la DRAAF, de la DDI, ou de l'établissement d'enseignement, en application de note de service du 4 novembre 2021<sup>9</sup>.

Cette procédure facilite le recrutement des agents en situation de handicap habitant dans le bassin d'emploi, limitant ainsi les difficultés d'adaptation que certaines personnes rencontrent lorsqu'elles sont dans l'obligation de déménager ou de ne pouvoir rentrer au domicile familial qu'en fin de semaine. La structure qui prend l'initiative de ce recrutement par la voie contractuelle est responsable de l'organisation et du pilotage de ce recrutement, du suivi des différentes étapes de la période contractuelle et de l'accompagnement de l'agent recruté. Elle se charge de la mise en ligne sur le site de la Place de l'emploi public (PEP) ainsi que sur le site des concours et recrutements de l'Etat (SCORE) : <https://www.fonctionpublique.gouv.fr/score/travailleurs-handicapes>

Cette procédure est jugée satisfaisante sur le principe car les recrutements (hors enseignants) se soldent dans 90% des cas par une titularisation, même s'il faut parfois avoir recours à une deuxième année de stage. Pour les enseignants, l'exigence du métier, les contraintes associées, notamment la difficulté à déléguer des tâches rendues difficiles du fait du handicap et la rareté des candidats peuvent constituer des obstacles à la titularisation.

En réponse à une demande des auditeurs de l'AFNOR formulée dans le cadre de la double labellisation « diversité » et « égalité professionnelle », la traçabilité des motivations du jury vis-à-vis des candidats internes ou externes est appliquée grâce à la diffusion de la note de service du 6 février 2019<sup>10</sup>, et à l'appui du guide d'aide au recrutement du ministère. La mise en œuvre de ce guide garantit l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du MASA. La procédure permet d'étayer, de justifier, de documenter les choix opérés. Elle offre aussi une opportunité de mieux définir les besoins et de procéder à une sélection des candidats sur la base d'outils objectifs et partagés, et ainsi de mieux réussir les recrutements.

<sup>9</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4 novembre 2021 relative aux modalités de recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés.

<sup>10</sup> Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019 relative au guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

## Bilan des trois années de la convention – Période 2020-2022

Les recrutements réalisés de 2020 à 2022, par voie contractuelle, ont été de 50 agents (versus 46 agents pour la période 2017/2019).



Pour le Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025, le MASA mobilisera l'ensemble des acteurs internes concernés en vue **d'identifier en amont** les postes à pourvoir ainsi que les postes restés vacants après la campagne de mobilité, pour être en mesure d'optimiser le recrutement par voie contractuelle. Le suivi du recrutement par voie contractuelle sera effectué dans le cadre des dialogues de gestion.

### 3. L'apprentissage et le recrutement par titularisation directe d'un apprenti en fin de formation

L'apprentissage constitue une voie privilégiée de recrutement qui s'inscrit plus globalement dans un objectif d'inclusion des personnes en situation de handicap, et de leur montée en qualification par la voie de l'alternance.

En application de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-530 du 5 mai 2020, il est donné la possibilité (à titre expérimental jusqu'au 6 août 2025) de titulariser l'apprenti à l'issue de du contrat d'apprentissage, après vérification de son aptitude professionnelle par la commission de titularisation.

Afin de tendre vers les objectifs annuels d'alternants en situation de handicap fixés par la DGAFP (28 au MASA pour l'année 2022), le ministère se fixe l'objectif à la fois volontariste et réaliste **d'accélérer la trajectoire de progression annuelle du nombre de recrutements d'apprentis en situation de handicap pour atteindre la cible des 6% en fin de convention** (2025) et la pérennisation, via la titularisation, d'un tiers d'entre eux.

Ainsi les objectifs de progression fixés (recrutement et titularisation) par le MASA sur la période 2023 à 2025, qui seront répartis par programme, sont les suivants :

- 2023 : 8 recrutements ;
- 2024 : 16 recrutements ;
- 2025 : 28 recrutements.

Un process engageant différentes parties prenantes du MASA sera établi en vue de séquencer les différentes actions à mener pour parvenir aux objectifs fixés, suivant un calendrier précis : travail de prospective, identification de postes en ciblant dans un premier temps certains métiers des fonctions « support », publication de l'offre, sourcing élargi, recrutement, perspective de titularisation, mobilisation des aides du FIPHFP si besoin, etc. Une attention particulière sera accordée au tuteur, nommé maître d'apprentissage, qui occupe un rôle fondamental dans l'accompagnement de l'apprenti handicapé et, qui doit être appuyé à cet effet (notamment via les aides à la formation et à la rémunération du FIPHFP).

Pour faciliter le recours à l'apprentissage de personnes en situation de handicap, **les mesures incitatives du FIPHFP constituent un premier levier** qu'il convient de faire connaître auprès des structures du MASA. Ces mesures concernent à la fois l'apprenti, l'employeur et le maître d'apprentissage. En ce sens, l'intervention du directeur délégué aux employeurs publics du FIPHFP le 12 octobre 2022, lors d'une réunion rassemblant les responsables des 4 programmes budgétaires du MASA, a permis de faire connaître ces mesures et leurs modalités de prescription. De plus, cette réunion a également permis de sensibiliser les participants à l'opportunité réelle que peut constituer le recours à l'apprentissage pour un employeur, notamment en terme de pérennisation des compétences qu'il a lui-même contribué à développer.

La fixation d'objectifs triennaux, répartis par programme, permettra de déterminer l'enveloppe budgétaire allouée sur le sujet du recrutement d'apprentis handicapés. Elle engage le MASA à se mobiliser pour atteindre les objectifs fixés sur la période 2023/2025. L'évolution, à compter de 2023, des modalités de prise en charge par le FIPHFP de la rémunération de l'apprenti restant à charge de l'employeur (80% du coût salarial chargé), sans avance de l'employeur, constitue une avancée à intégrer dans la stratégie de mobilisation de tous, au service de parcours professionnels de qualité pour les apprentis en situation de handicap.

Le second levier à activer pour réussir le recrutement d'un apprenti handicapé consiste à **développer des partenariats avec des acteurs chargés du sourcing des candidats**. Dans cette optique, tant au niveau national que régional ou infra, l'appui du service public de l'emploi sera renforcé, en premier lieu avec le réseau des Cap emploi, organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap présents sur chaque département. Ces opérateurs travaillent en collaboration avec le référent handicap en CFA<sup>11</sup>.

Des partenariats pourront aussi être établis avec Pôle emploi, l'Union nationale des missions locales, des associations chargées de l'accompagnement de jeunes en situation de handicap (l'ARPEJEH, la Fédé 100% Handynamique). Le recours à un site dédié au recrutement de personnes en situation de handicap, via un abonnement souscrit par le MASA, pourra le cas échéant être envisagé en vue de diversifier les canaux de recrutement pour les voies de l'apprentissage et contractuelle.

Le recours aux plateformes de prêt de matériels, communes entre le FIPHFP et l'Agefiph et en cours de déploiement sur l'ensemble du territoire, pourra être envisagé afin de bénéficier dans des délais très courts d'un prêt de matériel de compensation dans les situations d'apprentissage.

Outre les outils dédiés du MASA, la **publication des offres de poste** d'alternance sera également assurée sur la plateforme PASS dédiée aux contrats d'apprentissage et aux stages dans la fonction publique.

#### 4. Le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieurs

Introduite par la loi de transformation de la fonction publique, cette procédure constitue pour les agents publics en situation de handicap une nouvelle voie de progression dans la carrière professionnelle inter-fonctions publiques.

<sup>11</sup> Depuis le 1er janvier 2019, tous les CFA ont l'obligation de nommer un référent handicap, en application de la loi du 2 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



Afin de décliner cette nouvelle modalité de recrutement, le MASA s'engage à travailler avec l'ensemble des acteurs internes concernés sur une procédure opérationnelle, assortie d'un calendrier, permettant le lancement d'une première expérimentation en 2023 sur un corps bien identifié. Un travail de prospective et de recensement des besoins sera conduit en vue de déterminer sur quel corps et quels postes sera déclinée la phase pilote. Cette opération mobilisera différents acteurs parmi lesquels la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération, le bureau des concours, les référents handicap IGAPS, le RAPS, le réseau des gestionnaires RH de proximité.

Une extension du dispositif sera envisagée en 2024/2025 vers d'autres corps en fonction des besoins identifiés en administration centrale et en région.

##### 5. Une comitologie renouvelée au service du recrutement d'agents en situation de handicap

Chaque année, la Secrétaire générale fixe les cibles de recrutement d'agents en situation de handicap pour chacun des quatre programmes budgétaires du ministère, y compris pour le recrutement d'apprentis. Ces cibles sont définies dans la convention signée entre le MASA et le FIPHFP, et par la DGAFP.

Au cours du plan triennal 2020-2022, des difficultés dans l'atteinte de ces objectifs sont apparues sans que des actions correctives suffisamment efficaces n'aient pu être mises en œuvre, notamment en raison de la pandémie de covid-19.

Pour le plan 2023-2025, en déclinaison du comité de pilotage du plan Handi-Cap et inclusion, un comité technique dédié au recrutement des personnes en situation de handicap sera instauré. Dans la suite du COPIL recrutement qui préexistait jusqu'en janvier 2020, ce COTECH se réunira deux fois par an. Il traitera des différentes modalités de recrutement susmentionnées, y compris celle de l'apprentissage, et présentera le résultat de ses actions au comité de pilotage national.

Le processus de recrutement étant particulièrement transverse et impliquant différents acteurs qui ne relèvent pas tous du SRH, le COTECH aura une visée opérationnelle dans le sens où il permettra d'établir collégalement un plan d'actions permettant l'atteinte des objectifs fixés et d'en assurer son suivi.

Par ailleurs, il a été mis en lumière l'importance de développer des partenariats avec des opérateurs en mesure d'appuyer les structures du MASA en matière de sourcing (Cap emploi et Pôle emploi notamment), y compris pour ce qui concerne l'apprentissage. Le recours aux services de Chéops et de Pôle emploi pour diffuser plus largement la liste des postes restés vacants sera vivement encouragée, dans le prolongement de l'expérimentation qui avait été initiée en 2019 auprès des DRAAF et des établissements d'enseignement agricole.

Ce **Comité technique dédié au recrutement** est piloté par le service des ressources humaines avec la participation :

- De la sous-direction du développement professionnel et des relations sociales (BASS, Bureau des concours et des examens professionnels) ;
- De la sous-direction de la gestion des carrières et des rémunérations ;
- Des responsables des programmes 142, 143, 206 et 215 du MASA ;
- Le chef de la Mission du pilotage des emplois et des compétences (MIPEC) ;
- De la correspondante handicap ministérielle ;
- D'un représentant des référents régionaux handicap ;
- De deux représentants du RAPS (IGAPS référent handicap) ;
- De la directrice de projet des labels égalité et diversité ;
- D'un représentant national de Pôle emploi et de Chéops (tête de réseau des Cap emploi).

En fonction des besoins et des sujets à l'ordre du jour, des experts pourront y être associés.

Par ailleurs, le MASA s'engagera à poursuivre la diversification des embauches afin de respecter une répartition équilibrée dans les différents métiers et dans les trois catégories statutaires A, B, et C.

## 6. Un dispositif à mobiliser pour diversifier le recrutement d'agents en situation de handicap : le service civique

La direction générale de l'enseignement et de la recherche déploie depuis 2015 un vaste plan d'action en faveur de l'emploi par le service civique. Sur la période 2015-2018, ce sont près de **200 volontaires** qui ont effectué un service civique au sein des établissements publics d'enseignement agricole.

Le bilan de cette opération a permis de mettre en évidence de nombreux points positifs.

Pour les équipes en place, le service civique au sein des établissements a permis :

- De proposer une offre supplémentaire qualitative pour l'accompagnement des élèves en difficulté ;
- De développer des actions de sensibilisation au développement durable ;
- D'ouvrir l'offre d'activités culturelles et sportives et de renforcer les équipes d'animation (création d'un club musique au sein du lycée, projet de tri dans l'établissement)
- D'impliquer les enseignants et les équipes éducatives.

De façon unanime, les établissements ont constaté que la présence de ces volontaires suscitait un climat scolaire favorable.

Pour les jeunes volontaires, le service civique a permis :

- De confirmer ou de définir leurs choix d'orientation professionnelle,
- De se forger une expérience dans l'accompagnement de jeunes et dans la mise en œuvre de projets citoyens
- Pour certains, une prise de confiance en soi et également une expérience de travail en équipe.

Leurs missions ont été source d'épanouissement, d'une ouverture aux autres et d'une expérience au sein d'une communauté éducative.

Les volontaires ont bénéficié d'un suivi de la part de l'établissement.

En général, les établissements disposent ou bien se créent un outil de suivi hebdomadaire des volontaires (calendrier opérationnel avec les principales échéances), un semainier pour exploiter les compétences acquises, et un point d'avancement chaque semaine sur les missions confiées. Les variations d'emploi du temps se situent entre 24 et 35 h par semaine sur 4 ou 5 jours. Les volontaires ont exercé au sein d'une équipe de personnels enseignants et d'éducation.

Mise en place de système de binômes et cadrage pour la continuité et le suivi des projets.

La réussite du dispositif repose sur un encadrement réalisé par des tuteurs formés. Il existe en moyenne un tuteur par volontaire (enseignant ou membre administratif), formé dans certaines régions par l'Agence de Service Civique. Les autres organismes sont la ligue de l'enseignement et la Fédération de Œuvres laïques (Guadeloupe).

Les modalités de mise en œuvre et le volume horaire moyen hebdomadaire consacrés au tutorat des volontaires est de 1 h à 3 h complétés par des rendez-vous hebdomadaires et des communications par mail. Les actions et les outils spécifiques de tutorat mis en place sont en général des entretiens individuels, des bilans réguliers et des tableaux de bord.

**Dans le cadre du plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022**, il était prévu, dans les secteurs qui ont ou qui auront reçu l'agrément, d'ouvrir les emplois du service civique aux personnes en situation de handicap.

La période de crise sanitaire a considérablement impacté le fonctionnement des établissements et en cela le recrutement des volontaires en service civique. Depuis la rentrée 2022/2023 et suite au webinaire du

03/02/2022 qui a rappelé les fondamentaux du dispositif, les recrutements ont repris et le public ciblé est plus hétérogène.

En concertation avec la DGER, il a été convenu de travailler conjointement avec le Pôle handicap pour mieux informer les structures de la possibilité d'accueillir des jeunes en situation de handicap en service civique et mieux connaître les mesures et aides compensatoires proposées par le FIPHFP. Une information dédiée sera publiée dans la prochaine campagne de recrutements d'agents en service civique. Par ailleurs, le Pôle handicap sera amené à intervenir lors d'un webinaire rassemblant les structures d'enseignement agricole technique, organisé sur le premier semestre 2023.

Le MASA informe systématiquement les structures ayant reçu un agrément pour accueillir des volontaires en service civique des formations organisées par l'Agence de Service Civique sur la thématique « accueillir et accompagner des jeunes volontaires en situation de handicap ».

## 7. Poursuivre le développement des achats socialement responsables

Parallèlement à l'emploi direct des salariés en situation de handicap, le MASA a réservé plusieurs marchés à des structures du secteur protégé et adapté, que sont les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Afin de poursuivre le développement de sa politique d'achats socialement responsables, le MASA a établi, depuis 2016, un **partenariat avec le Réseau Gésat**, facilitateur indispensable pour le développement de marchés réservés dans la commande publique du MASA.

Le Réseau Gésat est une association 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 a permis d'augmenter le nombre et le montant des dépenses engagées auprès du secteur du travail protégé et adapté. Cette progression a été rendue possible grâce notamment à l'appui à la démarche de sourcing auprès des ESAT et EA, et à leur expertise permettant d'identifier de nouvelles opportunités de marchés réservés au secteur du handicap sur des segments d'achats autres que ceux dits classiques.

Ce partenariat permet également de répondre aux nouveaux objectifs fixés par la loi Climat et Résilience du 22 août 2022 et le Plan National pour les Achats Durables (PNAD) 2022-2025, à savoir qu'au moins 30 % des marchés notifiés au cours de l'année comprendront au moins une considération sociale en 2025.

Un bilan annuel est présenté au Bureau de la commande publique et des achats et à la correspondante ministérielle handicap.

Enfin, le MASA a recours au marché de l'inclusion, plateforme lancée en 2022, pour mettre en œuvre ses démarches de sourcing auprès des structures du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et de l'insertion par l'activité économique (SIAE), ainsi que pour relayer les appels d'offres publiés sur La Place qui pourraient intéresser ces prestataires.

Le partenariat du ministère avec le réseau GESAT arrivant à échéance fin 2022, il sera renouvelé à compter de 2023.

### **Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole et des métiers d'inspection en abattoirs**

La diversité d'aides techniques, matérielles et humaines proposées dans le catalogue des interventions du FIPHFP permet de pouvoir répondre favorablement aux besoins d'aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

#### **1. Accompagner le retour à l'emploi**

Le MASA s'est engagé à faciliter et à accompagner la reprise d'emploi des agents relevant du MASA après de longues périodes d'absence, soit plus de trois mois consécutifs pour raisons médicales.

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. Ces dispositions sont précisées dans une note de service qui définit le champ d'application ainsi que la procédure de retour à l'emploi<sup>12</sup>, en cours d'actualisation compte-tenu de la réforme des instances médicales en 2022.

La mise en application de cet accompagnement requiert une coordination de l'ensemble des parties prenantes.

#### **2. Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude**

Le MASA est engagé dans une politique volontariste de prévention de l'usure, des risques et des inaptitudes professionnelles, au travers, notamment, d'un programme national de prévention (PNP), qui a pour objectifs de mieux prendre en compte les évolutions marquées par le vieillissement de ses agents, l'allongement de la durée du travail, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre variable de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Dans un contexte post crise sanitaire et d'évolution de l'environnement professionnel du ministère, il apparaît essentiel que l'accès au dispositif d'accompagnement des reclassements pour inaptitude à l'exercice des fonctions, soit connu, favorisé et accompagné à tous les niveaux du ministère : agents, encadrants, acteurs des ressources humaines, de l'accompagnement, de l'action sociale et de la santé au travail.

Une **note de service portant sur « L'accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions au ministère chargé de l'agriculture »**, en cours d'élaboration, sera ainsi diffusée en vue de rappeler les règles en matière de reclassement pour inaptitude, le rôle des différents acteurs locaux et de prévention, et de présenter le nouveau dispositif d'accompagnement associé : la période de préparation au reclassement (PPR). Pensée comme un guide, cette note décrit la procédure de reclassement pour inaptitude avec, en annexes, des fiches opérationnelles précisant les modalités d'application et d'accompagnement des reclassements par les acteurs concernés. Cette note fera l'objet d'une communication à destination des services centraux et déconcentrés, des gestionnaires RH de proximité qui sont des acteurs majeurs sur ce champ, en lien avec les acteurs de prévention et les IGAPS.

Une annexe sera consacrée à la comptabilisation, en tant que BOE, des agents reclassés pour inaptitude ou en PPR, et par conséquent la nécessité de les enregistrer dans RenoIRH afin de leur ouvrir des droits (aménagements de poste, formations spécifiques, etc.), en application de la note de service sur la mise en qualité des données des BOE dans RenoIRH établie en février 2021<sup>13</sup>. Cette note souligne qu'une attention

<sup>12</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-505 du 8/07/2019 relative aux modalités d'accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence pour raisons médicales (agents affectés en services déconcentrés, personnels enseignants et d'éducation).

<sup>13</sup> Note de service n°2021-127 relative à la mise en qualité des données des agents BOE dans l'application SIRH RenoIRH.

particulière est requise pour cette catégorie de BOE qui est relativement sous-déclarée au MASA.

La déclinaison de la procédure de reclassement nécessitera **une pleine coordination de l'ensemble des acteurs internes concernés**, dans l'optique de rechercher des solutions de reclassement en croisant les regards et les compétences des acteurs médicaux, sociaux, de formation, de gestion administrative et financière des personnels, de pilotage des emplois et du référent handicap. Il s'agira notamment de travailler sur les particularités des postes d'inspection en abattoirs et d'enseignement en établissement agricole technique et supérieur, pour identifier les agents reclassés et les préparer, à compétences égales et via des formations adaptées, à occuper des postes non pourvus ou « réservés » aux agents en situation de handicap qui auront été identifiés en amont.

La période préparatoire au reclassement (PPR) sera mise à profit pour préparer et qualifier l'agent sur un nouveau poste compatible avec son état de santé, via la réalisation d'un bilan de compétences, d'actions de formation, ou bien encore d'immersions en interministériel et dans les trois versants de la fonction publique. Les aides spécifiques à la formation des personnes en situation de handicap proposées par le FIPHFP pourront être mobilisées à cet effet (notamment le bilan de compétences ou professionnel, la formation suite à un reclassement pour inaptitude, la formation dans le cadre de la PPR).

Sur le volet reclassement des agents inter-versants de la fonction publique, une phase expérimentale pourrait être déployée, notamment avec l'appui des plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH, en lien avec les IGAPS et le référent handicap régional. De plus, le sujet du reclassement des enseignants en établissement agricole devrait faire l'objet d'une focale particulière afin d'expérimenter des solutions de reconversion permettant de préparer et d'accompagner au mieux la transition professionnelle de l'agent.

### 3. Instaurer un Comité technique sur le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude

En déclinaison du COPIL national du Plan Handi-Cap et inclusion, le MASA instaure un Comité technique « Maintien dans l'emploi et reclassement pour inaptitude » qui sera réunira deux fois par an. Dans une visée opérationnelle, ce COTECH aura pour objectif de suivre la procédure d'accompagnement pour le reclassement pour inaptitude professionnelle inscrite dans la note de service à venir sur le sujet, de rechercher collectivement des solutions aux problématiques et aux situations complexes rencontrées, de partager les bonnes pratiques identifiées.

Ce Comité technique sera piloté par le service des ressources humaines avec la participation :

- La sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (ou son représentant) ;
- Le sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) ;
- La cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale ;
- La cheffe du bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFDC), suivant l'ordre du jour ;
- Les responsables des programmes 142, 143, 206 et 215 du MASA ;
- La correspondante handicap ministérielle ;
- Un représentant des référents handicap régionaux ;
- Les 2 IGAPS, référentes handicap du RAPS.
- La coordinatrice nationale de médecine du travail, conseiller technique national ;
- Le coordonnateur du réseau des ISST ;
- La conseillère technique nationale des assistants de service social,
- D'un représentant national de Chéops (tête de réseau des Cap emploi).

En fonction des besoins et des sujets à l'ordre du jour, des experts pourront y être associés.

#### 4. Mobiliser le réseau des Cap emploi pour le maintien dans l'emploi et l'aménagement des situations de travail

Lorsqu'un aménagement de poste est nécessaire, le MASA incite régulièrement les services à faire appel au réseau des Cap-emploi qui sont des acteurs de proximité exerçant une mission de service public. Spécialisés sur le champ du handicap et de la compensation, ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Cap emploi dispose d'une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent **un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap**, et dans l'accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

En collaboration avec le médecin du travail chargé du suivi des agents de la structure, le Cap emploi s'attache à trouver des solutions pour compenser la situation de handicap dans l'emploi (aménagement du poste ou de l'environnement de travail) mais aussi prévenir la perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.

Le travail des Cap emploi se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun. En complément de son expertise, le Cap emploi qui est une structure d'accompagnement pourra mobiliser, si besoin, des outils pour lesquels il a été désigné prescripteur. Cela concerne par exemple les prestations d'appui spécifique (PAS) corrélées à la typologie de handicap de l'agent ou bien encore une étude ergonomique pour une situation jugée complexe<sup>14</sup>. Il pourra également, le cas échéant, prescrire la mise en place du dispositif d'emploi accompagné pour des situations de handicap difficiles à appréhender par l'employeur et relevant globalement des troubles psychiques, des troubles du spectre de l'autisme (TSA) ou du neuro-développement.

#### 5. Les aides techniques à la compensation du handicap

L'aménagement du poste de travail constitue l'une des conditions de réussite du processus d'inclusion dans l'emploi, par la compensation des conséquences du handicap au travail. Aussi, la mise à disposition d'équipements ou d'outils spécifiques / adaptés représente une condition importante de l'accueil du travailleur en situation de handicap pour lui permettre de réaliser son travail de façon optimale.

Il est à noter que l'aménagement du poste de travail peut aussi être mobilisé pour la personne disposant d'un justificatif de la qualité d'agent apte avec restriction d'aptitude, en application du catalogue des interventions du FIPHFP.

Pour la convention 2020/2022, le MASA a notamment fourni des aménagements de poste : téléphone adapté, écrans spécifiques, logiciels de traduction, tables élévatrices, blocs notes en braille et adaptation de véhicules : commandes au volant, bras élévateur pour déplacer le fauteuil roulant sur le coffre de toit du véhicule, etc.

Pendant la crise sanitaire et jusqu'en 2022, des masques transparents pour faciliter la lecture labiale des agents ayant une déficience auditive ont été délivrés en faisant appel à l'association APF Entreprises (ESAT d'Evreux). Cette mise à disposition concerne les agents sourds ou malentendants et les personnes interagissant avec ces agents.

<sup>14</sup> A noter que les PAS tout comme les études ergonomiques et le dispositif d'emploi accompagné sont préfinancés par le FIPHFP, pour ce qui concerne la fonction publique.

Dans une volonté d'amélioration continue et de prise en compte des besoins et des attentes des agents en situation de handicap, le MASA prévoit dans le cadre du plan Handi-Cap et inclusion de consulter les bénéficiaires des aménagements de poste via un questionnaire de satisfaction dédié.

### Focus sur la médecine professionnelle

Depuis plusieurs années, devant les problématiques croissantes de pénurie de médecins du travail partagées par l'ensemble des employeurs publics, le MASA essaie de travailler sur de nouveaux leviers pour trouver des solutions pérennes.

Sur certains territoires, des conventions avec la Mutualité sociale agricole (MSA) peuvent être signées, sans pour autant garantir la disponibilité des médecins du travail, la problématique étant structurelle du modèle français. Les perspectives en la matière ne semblent pas montrer une embellie à court ou moyen terme.

Le manque de médecins du travail constitue un problème majeur à différents titres, notamment pour la prise en charge des agents confrontés à des problèmes de santé et des agents en situation de handicap. A ce titre, et après accord du FIPHFP à l'automne 2022, considérant que la majorité des aides du catalogue nécessite une préconisation médicale, le MASA invite les structures à faire appel aux médecins agréés, dont la liste est délivrée par la Préfecture de département, pour pallier à la pénurie de médecins du travail. Le recours au médecin traitant devra rester de l'ordre de l'exceptionnel (et dûment justifié auprès du BASS), uniquement si toutes les autres alternatives ont été épuisées.

## 6. Les aides humaines d'accompagnement

Au MASA, les actions financées au titre de l'aide humaine portent notamment sur l'interprétariat en langue des signes ou l'abonnement à des interfaces de communication (plateformes délocalisées), l'utilisation de codeur ou transcritteur, la pris en charge d'honoraires pour du soutien psychologique, la rémunération des auxiliaires de vie (AVP) accompagnant une personne en situation de handicap dans ses activités professionnelles.

Il s'agit d'un poste budgétaire important au sein du ministère qui, à l'instar des dépenses de transport domicile-travail pour lesquelles le montant de la prise en charge du FIPHFP a fortement évolué à la baisse en 2022, fait l'objet d'un suivi particulier.

## 7. 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 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).

Le MASA 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. Le réseau des ISST constitue également un appui dans cette démarche.

Le réseau des Cap emploi peut aussi être mobilisé pour son expertise sur la compensation du handicap, pour des besoins d'aménagement de poste/de situations de travail. Ce dernier sera également en mesure, notamment dans le cas de situations complexes, de faire appel à une expertise spécifique extérieure en capacité d'analyser la situation de travail (via une étude ergonomique par exemple) et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste en fonction de l'environnement de travail et de la situation de handicap rencontrée.

## 8. Le télétravail

Si le télétravail est une forme d'organisation du travail qui n'est pas réservée aux personnes en situation de handicap, elle apparaît quelquefois comme une disposition intéressante pour diminuer la fatigabilité liée aux transports journaliers.

S'imposant à un nombre important d'agents pendant la crise sanitaire, le télétravail est perçu comme une modalité de travail permettant d'apporter de la souplesse et, sous peine de respecter certains principes, de gagner en autonomie entre vie professionnelle et vie privée. Pour les personnes en situation de handicap, le télétravail peut démultiplier les modalités d'exercer une activité et, à ce titre, il place sur un même pied d'égalité les agents. Il doit toutefois constituer une option choisie par la personne et faire l'objet d'une vigilance particulière notamment pour s'assurer que le télétravail ne conduise pas à un risque d'isolement social et professionnel.

Dans le cadre de l'application de la loi de la transformation publique, le télétravail limité à 3 jours de travail peut être porté à 4 ou 5 jours pour les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, dans le prolongement de la signature le 24 février 2022 de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, une note de services en date du 5 mai 2022<sup>15</sup> en détaille les modalités pratiques.

Cette note prévoit notamment des modalités dérogatoires à la règle des deux jours de présence sur site, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du médecin du travail. Par ailleurs, le formulaire de demande de télétravail à compléter par l'agent comporte une brique sur les éventuels équipements adaptés ou aménagements de poste de travail à envisager, à l'appui de l'avis du médecin du travail.

Le FIPHFP intervient pour financer le surcoût de l'aménagement technique du poste de travail au domicile de l'agent, dans une logique de stricte surcompensation du handicap.

## 9. Maîtrise des dépenses de déplacement entre domicile/travail au MASA

Le poste « transport domicile - travail » est le plus élevé s'agissant des crédits dédiés à la compensation du handicap. Après un pic des dépenses en 2016 (250 000 €), dont 70 % avaient bénéficié à seulement 10 agents, un travail collaboratif avec les responsables administratifs des structures et les agents bénéficiaires de cette aide au transport domicile-travail avait été mené. Ce travail a permis, sans diminution de la qualité de l'accompagnement, de mieux maîtriser les dépenses du poste transport sur la période 2020/2022.

Depuis janvier 2022, le financement du FIPHFP concernant la prise en charge des frais de déplacement de l'agent BOE pour ses trajets domicile/travail a fortement évolué à la baisse (-63%). Cette évolution a eu un impact significatif sur le budget 2022 du MASA dédié aux dépenses venant compenser les situations de handicap, et constitue une composante à prendre en compte dans la répartition budgétaire entre le MASA et le FIPHFP du Plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025.

Le plan Handi-Cap et inclusion prévoit de conserver les règles mises en place, à savoir :

- la préconisation du médecin du travail ;
- une étude, au cas par cas, des demandes.

De plus, un questionnaire est systématiquement adressé au gestionnaire de proximité dès lors qu'une première demande de prise en charge des transports domicile-travail est adressée au ppole handicap. A compter de 2023, le questionnaire devra aussi être complété pour chaque renouvellement de prise en charge, ainsi que le demande le FIPHFP. L'objectif est ici double, à savoir identifier et mettre en place toute

<sup>15</sup> Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-363 relative aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.



solution alternative à l'utilisation d'un taxi et permettre au pôle handicap du BASS d'instruire, au mieux, les dossiers.

#### Extrait du questionnaire sur les modes de déplacement possibles :

\* Existe-t-il une solution de transports adaptée aux personnes en situation de handicap, 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 calculée sur la base du tarif des indemnités kilométriques - barème des frais de mission des agents civils de l'Etat, véhicule de 5 CV, distance inférieure à 2 000 Km).*

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

### 10. L'accessibilité physique et numérique au MASA

#### 10.1. L'accessibilité au bâti

##### Pour l'administration centrale

Plusieurs importants chantiers de rénovation des trois principaux sites parisiens (Varenne, Lowendal, Barbet de Jouy) ont été réalisés ces dernières années ou sont en cours. L'accessibilité de ces sites de l'administration centrale aux personnes à mobilité réduite a toujours été prise en considération, conformément à la réglementation. Elle le sera également lors de la rénovation prévue du bâtiment conservé par le MASA sur le site de Maine (anciennement AgroParisTech), à l'horizon 2026.

##### Pour les DRAAF et les DDI

La gestion immobilière des services déconcentrés départementaux interministériels et des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) relève aujourd'hui de la compétence des préfets.

En tout état de cause, ces services répondent, pour ce qui concerne l'accessibilité physique, aux règles du code du travail. A noter que la majorité d'entre eux sont localisés dans des sites communs à plusieurs administrations telles que les cités administratives.

##### Pour les établissements d'enseignement technique

L'accessibilité des EPLEFPA est de la responsabilité des régions qui sont propriétaires des sols et des infrastructures. L'accessibilité au poste de travail et les aménagements des postes de travail des agents de ces structures (rémunérés sous budget ministère) est à la charge du MASA. Les dépenses prévisibles liées à cette accessibilité sont intégrées dans le présent plan Handi-Cap et inclusion.

#### 10.2. L'accessibilité téléphonique au MASA

Dans une volonté d'inclure, de rendre plus accessible son contenu et de faciliter les démarches (agrément sanitaire, déclaration vétérinaire, sanitaire...) à l'ensemble de la population, le MASA a choisi le dispositif pour sourds et malentendants appelé Acceo afin de faciliter l'accès à ses services par téléphone et en face à face. Mis en place depuis le 6 octobre 2020 pour les services centraux du MASA, le principe est simple : en se connectant à Acceo, la personne sourde ou malentendante peut lire en temps réel les propos de l'interlocuteur avec qui elle est en relation au téléphone.

Pour ce qui concerne l'accessibilité téléphonique du personnel sourd et malentendant du ministère, le MASA fait appel à la solution de communication innovante multi-supports proposée par Tadeo, titulaire d'un marché UGAP.

Plusieurs modes de communication sont disponibles en temps réel :

- la transcription instantanée de la parole (TIP),
- la visio-interprétation en langue des signes française (LSF),
- le visio-codage en langue française parlée complétée (LFPC).

### 10.3. L'accessibilité numérique au MASA

Dans un contexte inédit de crise sanitaire qui a fortement augmenté le recours au numérique, l'accès aux outils favorise grandement l'exercice d'une profession ou la capacité des personnes à se former. Pour les personnes en situation de handicap, de trop nombreux outils, sites internet, supports et applications restent inaccessibles, ce qui compromet l'accès, le maintien dans l'emploi et la formation de ces personnes. Certaines catégories d'agents, les déficients visuels en particulier, risquent d'être marginalisés si la technologie retenue ne prend pas en compte leur déficit sensoriel.

Il s'agit d'un dossier interministériel qui est porté par la Haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion en étroite collaboration avec la référente accessibilité numérique du MASA qui a été désignée en mars 2021.

Pour répondre à ce besoin, plusieurs actions sont mises en place par la Direction de la communication (DICOM) du ministère qui est fortement engagée sur le sujet de l'accessibilité :

- **RGAA** : le site internet du ministère a fait l'objet d'un audit dont les conclusions rendues en avril 2022 ont établies que ce dernier avait atteint un niveau d'accessibilité de 95% par rapport aux critères du RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité). Les autres sites du MASA et notamment ceux qui sont générés par Agrispip ne sont pas encore accessibles vis à vis du RGAA (au nombre de 22 au minimum). Une action est en cours pour intégrer sur ces sites le design system de l'État (comme cela a été fait sur le site internet du ministère).
- **Charte d'accessibilité de la communication de l'Etat** : La charte d'accessibilité est déployée sur le site <http://www.agriculture.gouv.fr> afin que, progressivement, toutes les communications soient disponibles et compréhensibles pour tous les citoyens français. La charte d'accessibilité, qui est un document de référence sur lequel peuvent s'appuyer tous les communicants de l'État, a été publiée par le service d'information du gouvernement en mars 2021. Cette charte définit de quelle manière les contenus doivent être rendus accessibles quels que soient le support, le format et le mode de diffusion choisis.  
Les compétences pour rendre ces contenus accessibles (ex : traduction en langue des signes française, PDF accessibles...) sont à ce stade externes. En attendant que les agents soient formés, le recours à des prestataires spécialisés est nécessaire. Une enveloppe budgétaire du service d'information du gouvernement (SIG) était dédiée au ministère jusqu'à fin 2022.

Au ministère, en 2021, on dénombre notamment :

- Plus de 500 PDF rendus accessibles sur différents sites du ministère, dont 106 formulaires CERFA permettant de faciliter l'accès pour les personnes porteuses d'un handicap visuel, aux démarches administratives en ligne du ministère en charge de l'agriculture ;
- 62 vidéos incluant les spots de campagne sous-titrés ;
- 100% des conférences de presse et des dossiers de presse rendus accessibles.

Afin de former progressivement les agents créateurs de contenus à l'accessibilité, deux modules de formation sur l'accessibilité numérique, disponibles en totale autonomie, ont été créés et sont mis à disposition depuis 2022 sur la plateforme Mentor.

L'objectif pour le ministère est à présent d'internaliser et de systématiser ces bonnes pratiques, et de continuer à communiquer de la manière la plus inclusive possible, ceci afin de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap mais aussi à ceux du grand public.

#### Accessibilité numérique des démarches et applicatifs à usage interne

Pour ce qui concerne les démarches administratives en ligne en direction des usagers, le ministère a réalisé une étude de conformité au RGAA pour les applications les plus utilisées inscrites à l'observatoire de la qualité des démarches en ligne de la DINUM. Cette étude a permis de mettre en place un plan d'amélioration qui s'est traduit par des actions de mise en conformité des applications en défaut. Ces actions ont été validées par des audits de contrôle. Depuis juillet 2022, **les 5 applications du MASA les plus utilisées sont en conformité avec le RGAA** (taux supérieur à 75%).

S'agissant des applicatifs à usage interne, le ministère va s'engager dans une démarche progressive d'accessibilité numérique pour les applications les plus utilisées par les agents du MASA.

Il s'agira en premier lieu d'identifier les applications les plus utilisées sur lesquelles il y a nécessité de porter un effort prioritaire, pour ensuite mener un audit d'accessibilité et une mise en conformité suivant une programmation annuelle qui s'étalera sur une période de trois années.

Plus globalement, l'objectif retenu est que pour toute nouvelle application développée par le ministère, celle-ci intègre systématiquement et nativement les critères du RGAA afin de garantir leur accessibilité numérique.

## **Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences**

### **1. Développer les compétences tout au long de la vie**

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 agents en situation de handicap aux sessions de formation ainsi qu'aux examens et concours doit être suffisamment anticipée afin que l'ensemble des dispositions techniques puissent être mises en œuvre pour permettre une participation dans les meilleures conditions. Les surcoûts liés à l'adaptation des actions de formation proposées aux agents BOE du MASA peuvent être pris en charge, après instruction, par le pôle handicap via la convention conclue avec le FIPHFP. Le MASA veillera à ce que ces mesures soient bien connues des référents handicap régionaux et des relais internes sur le champ du handicap.

#### **Nombre moyen de jours de formation des agents en situation de handicap (BOE)**

Il apparaît important que les situations de handicap ne constituent pas un frein à la formation des agents et, plus globalement, au développement de leurs compétences. Le module dédié à la formation, qui a été intégré au sein de l'application RenoIRH, permettra de mesurer les écarts entre l'ensemble des agents et les agents BOE ayant suivi une formation. Cet indicateur permettra de s'assurer que les agents en situation de handicap accèdent bien aux formations, au même titre que l'ensemble des agents. La fiabilité de cet indicateur nécessitera toutefois des travaux internes pour s'assurer de la complétude de RenoIRH sur le champ du handicap et de la faisabilité technique à croiser les données entre plusieurs applicatifs.

### **2. L'accessibilité des formations proposées aux agents du MASA**

Le MASA souhaite s'engager progressivement sur la voie de l'accessibilité des ressources formatives qu'elle propose, par l'activation de différents leviers.

Pour les marchés publics qui concernent directement le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC), il s'agira d'inscrire une clause spécifique sur la base d'éléments fournis par le pôle handicap.

Dans le cadre de son animation de réseau, le BFCDC encouragera les acteurs de la formation continue du MASA à prendre en compte ce sujet de l'accessibilité/l'inclusion des formations, sur la base d'éléments partagés avec le pôle handicap. Dans un premier temps, il sera envisagé l'organisation avec le BASS d'un webinaire de sensibilisation à l'accessibilité en direction des organismes de formation (accessibilité du bâti, référent handicap, offre de formation inclusive, ressources utiles, etc.).

En application du décret n°2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes en situation de handicap des services de communication au public en ligne, tous les ministères partenaires de Mentor seront sensibilisés en vue de s'inscrire dans un processus d'évolution permanente des contenus de formation. L'objectif visé est que toutes les nouvelles formations mises en ligne puissent répondre au référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Cette dimension sera dorénavant prise en compte dans la stratégie éditoriale de Mentor édictée par le MASA, notamment via l'annexe sur les prérequis techniques pour la conception d'une formation qui fait mention des référentiels à prendre en compte en matière d'accessibilité numérique.

### 3. Le rôle primordial des référents handicap régionaux dans l'accompagnement des parcours professionnels

En déclinaison de l'article 92 de la loi pour la transformation de la transformation publique du 6 août 2019, le MASA entend permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier d'un parcours professionnel et d'un déroulement de carrière à hauteur de leurs attentes. Dans cet objectif, le MASA veillera à ce que les agents en situation de handicap puissent aisément consulter leur référent handicap régional chargé de les accompagner tout au long de leur vie professionnelle, en interaction avec les autres acteurs internes mobilisés (médecine professionnelle, acteurs de la prévention, IGAPS, assistants de service social, référents égalité et diversité).

La lettre de mission des référents handicap régionaux sera retravaillée en ce sens.

Le référent handicap régional pourra également mobiliser différents outils permettant d'agir le plus en amont possible du parcours de l'agent dont la situation est susceptible d'évoluer vers une inaptitude professionnelle, en raison de l'évolution du handicap ou bien de son environnement professionnel, et d'engager ainsi une transition professionnelle de l'agent, en lien avec les gestionnaires de proximité.

A ce titre, la prestation Inclu'Pro Formation peut être mobilisée pour définir et valider un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe, se remettre à niveau sur les savoirs de base, prendre en compte le handicap dans le parcours de formation de l'agent. Cette prestation, qui est directement financée par le FIPHFP, peut être mobilisée directement par l'employeur ou bien sur prescription du service public de l'emploi, notamment par le réseau des Cap emploi.

### 4. Favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental, d'une procédure *ad hoc* en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement dans les trois versants de la fonction publique. Le ministère s'inscrit dans cette démarche qui constitue pour les agents publics en situation de handicap une nouvelle voie de progression dans la carrière.

Cette disposition a été inscrite dans la note de service interne relative au recrutement d'initiative locale et nationale de travailleurs handicapés en date du 4 novembre 2021.

Afin de décliner concrètement cette nouvelle modalité de recrutement, le MASA s'engage à travailler en interne, avec l'ensemble des parties prenantes, sur une procédure et un calendrier permettant le lancement à titre expérimental de ce dispositif sur l'année 2023, avant son extension d'ici la fin du plan triennal.

### 5. Poursuivre la mise en œuvre de la portabilité des équipements

L'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique inscrit la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en cas de mobilité professionnelle, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles. Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 en précise les modalités de mise en œuvre, y compris en cas de mobilité externe au ministère.

Le MASA met en œuvre la portabilité des équipements acquis par un agent en situation de handicap, que ce soit en cas de mutation au sein du MASA ou en cas de mobilité hors du MASA. Un modèle de convention type relatif à la cession des équipements a été élaboré à cet effet.

Depuis fin 2019, 7 agents du MASA, principalement en poste dans les services déconcentrés, ont bénéficié de la portabilité des équipements (avec à l'appui la signature d'une convention de cession), y compris lors d'un départ en retraite.

Le MASA poursuivra sur cette voie qui peut faciliter les mobilités professionnelles, et s'assurera de la bonne connaissance de cette disposition par l'ensemble des parties prenantes.

## 6. Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH et mise en qualité des données

### **Le changement de SIRH et l'ouverture du « self-service » de RenoIRH**

En 2019, le MASA a souhaité adopter l'application RenoIRH qui permet aux gestionnaires des ressources humaines de proximité de renseigner et consulter les informations avec le même degré de confidentialité que les autres données personnelles des agents. La bascule depuis Agorha vers cette nouvelle application de SIRH, effectuée en juillet 2019, a entraîné une évolution des modalités d'enregistrement des données relatives aux agents en situation de handicap, ce qui a supposé un temps d'appropriation pour le recensement des différentes situations.

Le module « self-service » de RenoIRH, dont la mise en service a débuté au deuxième semestre 2021, permet désormais à l'ensemble des agents du MASA de prendre connaissance des principales informations administratives renseignées dans le SIRH les concernant, y compris les données BOE.

Cette amélioration offre la possibilité aux agents d'enregistrer eux-mêmes par voie électronique les documents relatifs à leurs situations de handicap, enregistrement qui reste soumis à la validation du gestionnaire de proximité. Néanmoins, la procédure requérant une double validation du service RH de proximité et du service de gestion-paie, une évolution devra être opérée pour fluidifier la procédure.

### **La mise en qualité des données des BOE : une opération qui doit s'inscrire dans la durée**

Une opération importante et longue de mise en qualité des données (MQD) des agents BOE a été engagée sur le dernier trimestre 2021. A l'appui d'une note de service opérationnelle diffusée aux services déconcentrés et de webinaires animés par le Pôle handicap du SRH, il a été demandé la désignation de référents MQD au sein des DRAAF. Ces derniers ont piloté ce chantier, au sein de leur région, en lien avec les SGCD et les établissements publics d'enseignement agricole.

Ce chantier transversal, impliquant l'ensemble des structures du MASA et en particulier les gestionnaires de proximité, a permis d'amorcer l'actualisation des données dans le SI RenoIRH et d'améliorer le taux d'emploi.

Ces efforts devront être poursuivis et le MASA veillera à ce que ce travail de MQD s'inscrive dans la durée, à travers des échanges et des rappels réguliers auprès du réseau des MQD. De plus, l'accent sera mis sur la nécessité de renouveler en temps voulu les documents ouvrant droit au statut de BOE et par conséquent aux aides du catalogue du FIPHFP permettant la prise en charge de la compensation du handicap en milieu professionnel.

En parallèle, divers travaux seront programmés dans l'objectif de faciliter l'enregistrement et l'actualisation des profils des BOE dans RenoIRH : la possibilité pour l'agent de télécharger des pièces jointes depuis Mon self mobile, la faisabilité technique de prévoir une alerte informatique 6 à 8 mois avant la fin de validité des droits à l'éligibilité, une acculturation des gestionnaires de proximité au mode opératoire de saisie des éléments liés aux profils des BOE via une action de communication/sensibilisation ciblée.

### **Tableau des indicateurs relatifs au suivi du plan triennal**

Depuis la mise en place de la première convention MASA/FIPHFP, en 2011, le groupe de travail « suivi du plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des agents en situation de handicap ou d'inaptitude » travaille à partir d'indicateurs intégrés dans un tableau de bord.

Ces indicateurs sont un élément fondamental pour le suivi et l'évaluation de la politique handicap du MASA. Le passage de l'application SIRH « Agorha » vers le SIRH « renoiRH » devrait faciliter, pour le futur plan 2023-2025, le recueil de données RH nécessaires au calcul des indicateurs.

## Axe 5 : Renforcer l'information, la sensibilisation et la communication de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap et accompagner la mise en œuvre de la politique du handicap

### 5.1. Le site internet dédié au handicap

Depuis mars 2017, le site **handicap.agriculture.gouv.fr** est un espace dédié à l'action du ministère dans le domaine du handicap : actions menées à travers les plans pluriannuels, notes de services du MASA, déroulement de carrière des agents concernés, acteurs mobilisés, témoignages, point sur les différentes aides, conditions d'accessibilité, foire aux questions...

**Handicap.agriculture.gouv.fr** est le site internet dédié au handicap au sein de l'écosystème web du ministère. Après actualisation des contenus, sa visibilité sera renforcée pour devenir un outil « ressource » à la fois pour les agents en situation de handicap et pour les acteurs internes chargés de les accompagner.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

# Situation de handicap

S'informer et travailler au ministère

Accueil A la Une Foire aux questions Handicap Recrutement / offres d'emplois Politique du handicap Les fondamentaux Agents en situation de handicap Encadrant Communauté de travail Ambassadeur

A la Une

Foire aux questions Handicap

Recrutement / offres d'emplois

Politique du handicap

- La politique handicap au MASA
- La politique handicap du gouvernement

Les fondamentaux

- Interlocuteurs handicap

Agents en situation de handicap

- Connaitre ses droits
- Bénéficier d'une aide technique au handicap

Inscrivez-vous dès maintenant pour participer à la 5ème édition du DuoDay qui se tiendra le jeudi 17 novembre. C'est un des moments clefs de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se déroulera du lundi 14 au dimanche 20 novembre. Comme les années précédentes, le ministère s'engage et participe à cet événement.

Le principe reste le même que les années précédentes : durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un salarié du public ou du privé, pour une immersion dans son quotidien professionnel. L'objectif ? **Faire bouger les lignes en luttant contre les préjugés !**

Personnes en situation de handicap et employeurs, **rencontrez-vous !**  
Le 17 novembre, créez des duos ensemble

Emploi & handicap, et si on commençait par un DUO ?

Vous souhaitez participer au DuoDay ?

Rechercher

- Internet Régional de l'État
- Internet du Ministère
- Suivez-nous
- Agreste
- mesdémarches

Liens utiles

handicap.fr

Handicap

Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées

Ce site respecte les règles d'accessibilité numérique RGAA. Il est accessible sur le web et depuis l'intranet national et les intranets des différents services déconcentrés du MASA à l'adresse : [Handicap.agriculture.gouv.fr](http://Handicap.agriculture.gouv.fr)

### 5.2. Une réactivation de la campagne de communication pour faire évoluer les idées reçues

Une campagne de communication nationale et inclusive a été déployée en 2018 en administration centrale, en services déconcentrés et dans les lycées de l'enseignement agricole.



La communication sur le handicap est depuis dotée d'une identité visuelle connue des agents avec pour signature « **Situation de handicap : fiez-vous aux compétences !** »

Cet important travail de communication a été salué notamment par les auditeurs de l'AFNOR dans le cadre de la démarche d'obtention des labels égalité/diversité.

Plus globalement, étant donné les retours positifs qu'avait suscité cette campagne de communication (synergie entre acteurs, sensibilisation du collectif de travail, etc.), le MASA envisage de la relancer en 2023, après actualisation des différents supports (évolution de la charte graphique).

Les objectifs de communication restent identiques, à savoir :

- sensibiliser et 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 agents en situation de handicap 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 encadrants ;
- contribuer à sensibiliser les personnes en situation de handicap à l'auto déclaration volontaire.

Les cibles à mobiliser sont :

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

Contenu / actions :

- Trois affiches sur les cibles identifiées lors du lancement de la campagne de sensibilisation sur les situations de handicap et la lutte contre les préjugés négatifs (encadrants, travailleurs en situation de handicap et communauté de travail).
- Deux plaquettes pour sensibiliser la communauté de travail. L'une à destination des encadrants « **accueillir un collaborateur en situation de handicap** », l'autre à destination des collègues des agents en situation de handicap « **accueillir un collègue en situation de handicap** ».
- Le « guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au ministère chargé de l'agriculture »<sup>16</sup>. Il sera nécessaire d'actualiser, à l'aune notamment des évolutions inscrites dans la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

### 5.3. Une nouvelle campagne de communication sur les handicaps invisibles

Le thème du **handicap** invisible avait depuis 2019 été identifié et accueilli de manière très positive par le groupe de travail suivi du plan Handi-Cap. Les travaux relatifs à cette campagne ayant été suspendus début 2020 en raison de la Covid, ils seront relancés dans le cadre du Plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025.

Sur la base des travaux initiés fin 2019 et des constats qui ont prévalu dans ce cadre, cette campagne s'appuiera sur une représentation de la réalité du handicap invisible au ministère. Par exemple, cette campagne pourrait être composée de portraits d'agents issus de toutes les composantes du MASA (administration centrale, directions régionales, enseignement) porteurs d'un handicap invisible, comme cela avait été engagé en 2019.

A l'appui de cette campagne, des actions de formation portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi

<sup>16</sup> Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019 relative au guide et outils d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.



des personnes en situation de handicap psychique seront organisées, en étroite collaboration avec l'UNAFAM, à destination dans un premier temps des référents handicap régionaux, des IGAPS, des acteurs de la médecine professionnelle et de la prévention, des assistants de service social. Ces actions de formation pourront, le cas échéant, être déployées plus largement auprès des managers intéressés ou des gestionnaires de proximité en charge d'accompagner les agents.

D'autres actions de sensibilisation sur les handicaps invisibles pourront le cas échéant être organisées, suivant les besoins identifiés en interne et en partenariat avec des structures internes, telles que l'ENSFEA<sup>17</sup>, ou en collaboration avec des acteurs externes dotés d'une expertise sur le sujet.

En déclinaison de la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique, des actions de sensibilisation pourront être proposées aux agents, via Mentor (DGAFP).

#### 5.4. La réalisation de nouveaux témoignages d'agents du ministère

A l'instar de ce qui avait été réalisé en 2017, où des agents du ministère avaient accepté de témoigner sur leur situation de handicap et en particulier les difficultés qu'ils avaient pu rencontrer dans leur parcours de vie professionnelle, il était prévu au titre du plan triennal précédent de poursuivre cette campagne par une nouvelle série de témoignages. Ces travaux n'ayant pu être mis en œuvre en raison du contexte sanitaire, le MASA souhaite inscrire cette opération pour le plan Handi-Cap et inclusion 2023/2025.

Cette seconde série de vidéos de témoignages pourrait concerner des agents en situation de handicap, leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques, en poursuivant l'objectif de lever certains tabous et préjugés qui pèsent encore globalement sur le handicap.

Il pourra être envisagé de lier ces témoignages à l'intérêt que peut recouvrir l'obtention de la reconnaissance administrative de situation de handicap (compensation des situations de handicap au travail, droits pour l'agent), dans une démarche toujours volontaire de la part de la personne concernée.

Ces vidéos seront diffusées sur le site dédié au handicap et valorisées sur l'intranet du MASA.

#### 5.5. La constitution d'un groupe témoin

Un groupe témoin, composé à la fois d'agents en situation de handicap du MASA, de collègues et d'encadrants, sera constitué et partie prenante de l'ensemble des travaux précités concernant l'information, la sensibilisation et la communication sur le champ du handicap.

#### 5.6. Le Duoday et la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

##### **Le Duoday**

Le DuoDay est une action européenne en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le ministère s'est associé à cette démarche depuis sa déclinaison sur le territoire français.

Le Duoday est un moment de partage, il doit permettre de dépasser les préjugés, en :

- construisant des ponts entre employeurs, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement ;
- promouvant une société inclusive dont l'emploi est le pilier ;

<sup>17</sup> ENSFEA : Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole.

- faisant valoir les compétences des personnes handicapées ;
- permettant à ses équipes de s'ouvrir à la diversité et au handicap.

La participation des différents services du ministère lors du DuoDay de 2020 et 2021 a été impactée par le contexte sanitaire. L'événement s'est déroulé principalement de manière dématérialisée.

En administration centrale, plusieurs binômes ont été formés, notamment avec le ministre et au plus haut niveau de l'administration, avec des étudiants de l'enseignement supérieur agricole. Les retours des personnes accueillies sont très positifs, tout comme celui des tuteurs (annexe 8 : extrait de l'article paru sur l'intranet national pour l'édition 2021).

Il est prévu dans le plan 2023-2025 de relancer la dynamique du Duoday afin que ce dernier puisse constituer pour la personne en situation de handicap extérieure une réelle opportunité de découvrir un métier, un environnement professionnel et peut-être susciter l'intérêt pour un poste. Côté MASA, il s'agit de contribuer au changement de regard du collectif de travail sur l'employabilité des personnes en situation de handicap.

### La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Depuis sa création en 1997, la SEEPH est devenue un rendez-vous incontournable qui mobilise les employeurs, les associations, les institutions et les médias en vue de sensibiliser au handicap et favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Pour le MASA, il s'agira de sanctuariser cette semaine afin de s'en saisir pour communiquer différemment sur le handicap, notamment par des actions de sensibilisation en interne visant à faire changer le regard porté sur les situations de handicap dans le milieu professionnel.

### Faire connaître les métiers du MASA auprès des personnes en situation de handicap

En vue de faire connaître et promouvoir les métiers du MASA, le ministère sera présent sur quelques salons ciblés tels que le salon de l'alternance, le Forum emploi et handicap, le salon de l'Étudiant et le salon de l'agriculture.

Le MASA suivra de près les travaux de la plateforme [Choisirleservicepublic.gouv.fr](https://choisirleservicepublic.gouv.fr), lancée le 7 février 2022 par la ministre de la transformation et de la fonction publiques, afin de mieux faire connaître les métiers du service public et attirer de nouveaux talents.



## Les Annexes

### Annexe n°1 : les indicateurs suivis par le MASA dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP

INDICATEURS DE SUIVI					
Thème	Axe stratégique	Indicateur	Caractère de l'indicateur	Indicateur retenu	Observations
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Obligatoire	Oui	Disponible
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui	Disponible
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Obligatoire	Oui	Disponible
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui	Disponible
Formation	Rendre la formation accessible	Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total	Obligatoire	Oui	Disponible via RenoirH mais la fiabilité des données nécessite des travaux internes pour s'assurer de la complétude de RenoirH sur le champ du handicap et de la faisabilité technique à croiser les données entre plusieurs applicatifs.
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'application métiers et Intranet accessibles	Optionnel		
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus Taux d'agents promus	Obligatoire	Oui	Disponible
		Taux de BOE ayant fait une mobilité Taux d'agents ayant fait une mobilité	Optionnel	oui	Disponible
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	Oui	Disponible
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui	Disponible

Annexe n°2 : Tableau des indicateurs du GT suivi plan « Handi-Cap et Inclusion »

	Actions		Indicateurs	Unité	Année cible	cible
Recruter plus d'agents en situation de handicap et accompagner cet accueil	1	Atteindre le taux d'emploi légal de 6%	Taux d'emploi légal = nombre d'agents en situation de handicap et assimilés BOE (taux direct) + dépenses liées au handicap	%		6,00%
	2		Nombre de BOE	Nb entier		
	3	Connaître ses travailleurs handicapés suivant les différentes catégories et mode de recrutement	Nb de recrutements par concours externes MAA			
	4		Nombre minimal "THEORIQUE" de recrutements TH si application ratio 6% appliqués aux concours externes			
	5		Nb recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation (décret 95-973)	Nombre	Tous les ans	
	6		Nb de tuteurs nommés lors du recrutement d'un agent en situation de handicap	Nombre		
	7		Tx d'emploi direct agents en situation de handicap et assimilés (=BOE)	%	/	
			Nombre d'agents par programme/ taux emploi direct du programme	Nb entier		
	8		Répartition des emplois BOE par catégorie			
	9		Nb d'agents en poste au titre des emplois réservés	Nombre	/	
	10		Pourcentage des emplois réservés dans l'effectif des BOE	%	/	
	11		Diversifier les embauches dans les 3 niveaux de catégorie de la FP (A, B ou C)	<b>Au moins 20%</b> dans chaque catégorie sur les <b>3 dernières années</b>	oui/non	tous les ans
	12	Proposer une approche plus déconcentrée de la procédure des recrutements d'initiative locale.	Parution d'une note de service. Actualisation régulière si besoin.	oui/non	Autant que de besoin	
	13	Mettre en place des correspondants handicap locaux	DRAAF agents (enseignement technique)	Nombre de CH locaux	/	
	14		Enseignement supérieur		/	
15	Ambassadeurs handicap et compétences		/		non déterminée	

		Actions	Indicateurs	Unité	Année cible	cible
Favoriser le maintien dans l'emploi	16	Informers les agents et les responsables des RH des démarches à entreprendre	Création d'un dossier sur l'intranet	oui/non	En continu	
	17	Aider les responsables de service à accueillir les TH	Guide pour l'insertion des agents handicapés	oui/non	/	
	20		Montant total MAA+FIPHFP	Montant	/	
	21		Nb de demandes de prise en charge de dossiers d'accessibilité	Nb dossiers	/	
	22		détail par programme			
Ministère inclurif	23	Veiller à l'égalité des promotions	Promotion agents MAA (hors BOE)	%		
			Promotion agents BOE			
Mieux connaître la population des travailleurs en situation de handicap	24	Moderniser le recensement des agents handicapés du Ministère	Le recensement des BOE	oui/non	/	
Amplifier les partenariats avec les entrepreneurs du secteur protégé EA et ESAT	25	Être en capacité d'évaluer l'importance des prestations déléguées au secteur protégé	Nb structures utilisatrices/ équivalent agents handicapés correspondants	Nb/ Nb	/	
Sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du handicap	26	Travailler à une autre vision du handicap	Mettre en place un plan de communication	oui/non	Campagne en cours	
Donner des moyens financiers à la politique du handicap du ministère	27	Contractualiser avec le FIPHFP afin de répondre plus rapidement aux demandes des agents dans les structures.	Convention signée	oui/non	/	
Suivre les actions prévues dans le plan	28	Mettre en place un groupe de travail chargé du suivi de la mise en œuvre des actions retenues	Nomination et activation du groupe de travail	oui/non	Ts les ans	
	29	Créer un plan d'action avec des objectifs à atteindre dans le temps associés à des indicateurs.	Création d'un tableau de bord.	oui/non	Ts les ans	

**Annexe n°3 : Les objectifs fixés en matière d'effectifs dans le cadre du conventionnement avec le FIPHP**

**Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire**

**OBJECTIFS DE RECRUTEMENT**

	Année 1	Année 2	Année 3
<b>CONTRATS PERENNES (Entrées)</b>			
Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires	50	50	50
<i>dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)</i>			
<i>dont faisant suite à un contrat d'apprentissage</i>	0	2	5
<b>AUTRES CATEGORIES ET STATUTS NON PERENNES (Entrées)</b>			
Contrats d'apprentissage	8	16	28
Contrats aidés, parcours emploi compétences			
Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux	3	3	3
Services civiques	2	2	2
Stagiaires (étudiants, élèves)			

**OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

	Année 1	Année 2	Année 3
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	15	20	30

**OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI**

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 1	5%	5,50%	6%
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 2			
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 3			

## Annexe 4 : Glossaire des sigles

### Liste des principaux sigles utilisés

**A.A.H.** : Allocation Adultes En situation de handicap

**EA** : Entreprises Adaptées (secteur protégé)

**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 en situation de handicap 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 agents en situation de handicap

**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 handi-Cap et inclusion.

**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

**SRFD** : Service régional de la formation et du développement

**UNEA** : Union nationale des Entreprises Adaptées

## **Annexe n°5 : Agents éligibles**

### Les bénéficiaires éligibles aux aides techniques, matérielles, humaines et de formation

**Lorsque les dossiers portent sur des demandes de financement**, ils doivent concerner les agents suivants :

- les agents disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article [L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles](#),
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du [Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#),
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les agents qui ont été reclassés en application du [décret n°84-1051 du 30 novembre 1984](#) relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou en Période préparatoire au reclassement (cf. [décret n°2018-502 du 20 juin 2018](#) pour les fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions).

Peuvent également faire l'objet de financements du FIPHP certaines aides visant à maintenir dans l'emploi les agents disposant d'un justificatif de restriction d'aptitude (notamment l'aide à l'adaptation du poste de travail et l'étude de poste) et les agents en disponibilité d'office pour raison de santé (aide à la formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude).



## Annexe n°6 : organigramme SRH

