

Compte-rendu du groupe de travail plan handi-cap et inclusion 2023-2025

25 octobre 2023

Sous la présidence du chef du service des ressources humaines (SRH), Xavier MAIRE, accompagné de ses collaborateurs dont la nouvelle correspondante handicap ministériel, Catherine GENIN.

Étaient présents pour **FO Agriculture** : Hadda BAHRI, Soizic BLOT, Philippe CLAVELIN, Christine HEUZE, Jean-Pierre NAULIN et Sylvain THIBAULT.

Ce groupe de travail a permis de mettre au débat les points suivants :

- ➔ Bilan 2023 déclaration d'obligation d'emploi (BOE) de travailleurs handicapés (effectifs 2022)
- ➔ Bilan des recrutements sur la période 2020-2023
- ➔ Plan Handicap et inclusion 2023-2025 : Actions engagées
- ➔ Échanges et propositions de collaborations

[Voir le présentation du MASA](#)

A RETENIR

- ➔ L'objectif légal de 6% d'agents reconnus en situation de handicap (RQTH) dans les effectifs des employeur peine à être atteint au MASA : 4,45 % en 2023.
- ➔ En 2022, la pénalité du MASA pour le non-respect de cet objectif légal était de 2,8 millions d'€.
- ➔ Un problème récurrent de réticence des agents à déclarer leur situation de handicap, craignant la stigmatisation ainsi que des défauts de saisie dans les applications par les structures contribuent à la non atteinte de cet objectif légal.
- ➔ L'enseignant technique agricole et surtout l'enseignement supérieur agricole sous-emploient les agents RQTH avec respectivement 3,93 % et 3,60 % de leur effectif.
- ➔ Le programme ministériel de sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation emploie proportionnellement le plus d'agents RQTH et est proche de l'objectif (5,87%), celui pour la conduite et le pilotage des politiques de l'agriculture (administration et DRAAF/DAAF) emploie 5,07 % d'agent RQTH.
- ➔ Des actions pour recrutement de personnes RQTH et le maintien dans l'emploi d'agents RQTH sont menées mais restent insuffisante.
- ➔ Le MASA à travers son plan « Handi-cap » 2023-2025 se fixe comme objectif l'atteinte des 6 % d'agents RQTH

Déclaration liminaire

Déclaration liminaire de **FO Agriculture**

FO Agriculture remercie pour la tenue d'un groupe de travail consacré aux agents en situation de handicap. FO Agriculture constate que l'objectif légal des 6% d'agents en situation de handicap dans les effectifs peine à être atteint. Le MASA manquerait-il d'ambition ?

FO Agriculture s'interroge : le ministère a écopé de pénalités pour non atteinte du taux légal de personnels en situation de handicap ? Qu'est ce qui régule la non atteinte des objectifs ?

En 2020, **FO Agriculture** demandait que les indicateurs soient genrés.

Nous allons voir ensemble le plan d'action programmé pour 2023-2025.

D'ores et déjà, nous remarquons que l'enseignement agricole n'est pas bon élève !

FO Agriculture constate que des aménagements de postes qui permettraient aux agents en situation de handicap d'exercer dans de meilleures conditions sont souvent difficiles à obtenir (ascenseur en panne, rampe d'accès pas aux normes, matériels informatiques non adaptés, sièges pas ou peu ergonomiques, salles de cours non insonorisées, cuisine de restauration mal aérée, bâtiments peu éclairés, sols glissants...).

Dans le cadre des accords sur le télétravail, nous avons dû batailler pour que ces aménagements soient prévus et pris en charge au domicile des agents.

Dans les établissements de l'enseignement agricole, c'est à la Région qu'incombe la plupart du financement de ces aménagements. En conséquence, **FO Agriculture** demande à ce que le ministère et les régions opèrent conjointement en ce qui concerne le handicap. Enfin, **FO Agriculture** dénonce que les moyens ne sont souvent pas à la hauteur et que les travaux ne sont pas mis en place ou le sont avec des délais inacceptables !

Dans les DDI, nous constatons qu'aucune coordination n'est faite entre les correspondants handicaps des différents ministères. Les agents ne savent pas à qui s'adresser.

FO Agriculture regrette ne pas disposer de données chiffrées genrées et déplore que dans l'enseignement technique agricole le taux d'emploi d'agents en situation de handicap ne soit que de 3,6%.

Réponses du service des ressources humaines

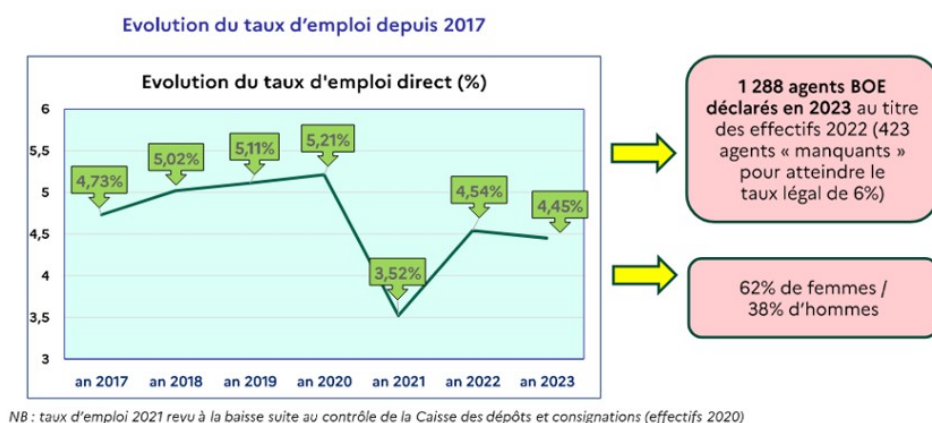
Le Chef du SRH a précisé qu'une convention pour le plan d'action sera bientôt signée. Les données genrées seront complétées car actuellement le taux global de 62% de femmes et de 38% d'hommes ne donne aucune précision par catégorie, service.... Les remarques sur l'enseignement agricole seront transmises à la DGER, avec des travaux en région nécessitant un examen plus approfondi.

FO Agriculture déplore que la DGER n'ait pas participé à ce groupe de travail !

Le débat

Taux d'emploi déclaré des agents reconnus en situation de handicap (RQTH)

En 2021, la forte chute du taux d'emplois est due des difficultés de récupérations de données sur RenoirRH et, suite à contrôle de la Caisse des Dépôts, à des dossiers jugés incomplets



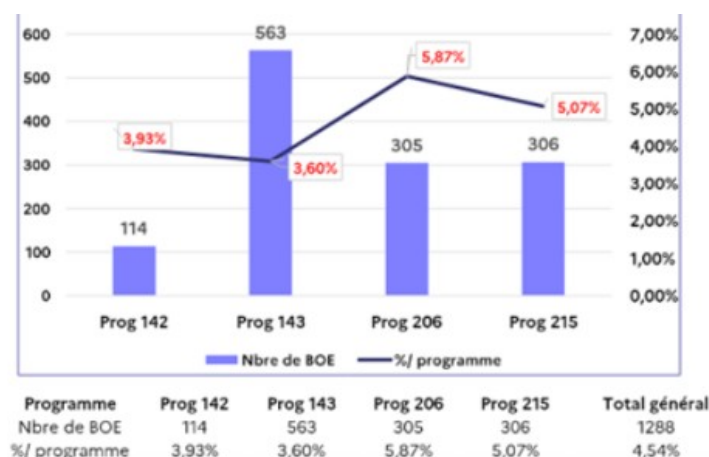
Source : MASA

Des conséquences importantes de la non-atteinte des 6% ont été soulignées.

En 2022, la pénalité était de 2,8 millions d'€. Il y a eu 44 000 € de dépenses pour les aménagements et les compensations. L'emploi d'AESH a permis de déduire 2,210 millions d'€. La pénalité à payer a finalement été de 552 500 €.

Selon l'administration, un problème récurrent est la réticence des agents à déclarer leur situation de handicap, craignant la stigmatisation, ce qui souligne la nécessité de travailler sur la qualité de vie au travail. Il faut informer les agents que des droits, y compris sur les retraites, sont rattachés au statut de travailleur en situation de handicap.

Taux d'emploi (direct) déclaré en 2023 des agents reconnus en situation de handicap (RQTH) par programme



Source : MASA

FO Agriculture réitère sa demande de réunir un groupe de travail spécial sur l'enseignement supérieur et enseignement technique agricoles avec la DGER, pour partager un diagnostic sur les programmes 142 et 143. L'administration s'y engage.

FO Agriculture insiste auprès du SRH sur le sujet de l'articulation dans les DDI, notant l'existence de correspondants handicaps, au niveau des SGCD seulement, mais aussi un manque d'informations auprès des agents.

Pour l'administration, il y a bien un relais avec la DRAAF mais pas de lien direct avec les référents handicap en DDI. Ce qui pose problème, c'est l'absence de coordination au niveau de la DGAFP. Le sujet sera évoqué dans une prochaine réunion interministérielle des correspondants handicap des 6 ministères concernés.

Durant nos échanges au sein de ce GT, il est précisé que dans l'enseignement agricole, il y a souvent un manque de relais dans les établissements et des problèmes de formation dans les DRAAF.

Afin de promouvoir et faire connaître les métiers du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, l'administration s'engage à être présente sur les forums (Carrefour pour l'emploi du 23 au 24/11/2023, par exemple). L'administration a aussi mentionné le Duoday du 23 novembre comme moyen de communiquer sur les métiers du ministère.

Recrutement d'agents reconnus en situation de handicap (RQTH)

Sur le sujet des recrutements, les fiches de postes indiqueront dorénavant que tous les postes sont ouverts aux travailleurs en situation de handicap, avec une priorité sur les postes pour les fonctionnaires et les agents en situation de handicap. Cela nécessitera l'aménagement de ces postes.

FO Agriculture constate que dans le cadre des recrutements et des mobilités, des agents en situation de handicap sont écartés. Les responsables hiérarchiques masquent la réalité des entretiens par crainte de recruter un agent en situation de handicap.

En prenant le cas récent de recrutement contractuel d'un d'agent en situation de handicap et des difficultés à le titulariser, **FO Agriculture** a aussi insisté sur l'importance de la communication sur l'embauche auprès des responsables et des directions. Elle a appelé à un travail sur la discrimination.

Le Chef du SRH déclare que c'est la manière de servir de l'agent qui est déterminante à l'issue du contrat d'un an. En cas de litige, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont consultées pour la titularisation.

Par ailleurs, le SRH envisage de faire porter la responsabilité du non-respect de l'atteinte du taux et de ses conséquences par les responsables de programme et par les structures.

Maintien dans l'emploi des agents RQTH

Sur l'axe dédié au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, **FO Agriculture** a demandé comment l'enveloppe serait consommée et s'il y avait une augmentation.

Sur les difficultés médicales, **FO Agriculture** déplore des tensions réelles sur la médecine du travail, avec des préoccupations dans les DRAAF. **FO Agriculture** demande des précisions sur les compétences des médecins agréés. **FO Agriculture** souligne les difficultés pour les aménagements de poste.

L'administration a répondu que 80% de l'enveloppe de la convention 2020-2022 a été consommée et annonce une augmentation de 34% pour le prochain triennal.

Elle précise que des partenariats interministériels sont en développement. Elle ajoute que pour pallier les

difficultés, la télé médecine est envisagée, tout comme la possibilité de recourir à des médecins agréés.

Aménagement des postes de travail à destination des agents RQTH

Pour l'aménagement des postes, l'administration a également mentionné des recours possibles auprès de Cap Emploi et une convention avec le FIPHFP.

FO Agriculture a critiqué les objectifs peu ambitieux pour atteindre les 6%. L'administration a souligné que le chiffre de recrutement ne reflète pas les ambitions du programme.

Plan d'action Handi-cap

Enfin, le plan d'action "Handi-Cap" a été évoqué. La correspondante ministérielle handicap au MASA a présenté un programme complet, le budget et les actions dédiées depuis début 2023. Ce plan vise à structurer la gouvernance et renforcer l'engagement de la communauté de travail, mettre en place une politique de recrutement, favoriser le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière et renforcer l'information et la sensibilisation de la communauté de travail.

FO Agriculture a mis l'accent sur la difficulté pour les agents à accéder à l'information relative aux agents en situation de handicap.

L'administration a reconnu une défaillance dans l'arborescence du site Chlorophil et s'engage à apporter plus de clarté sur le site.

Pour FO Agriculture, des progrès restent à faire pour atteindre le taux légal de 6% d'agents en situation de handicap. Les objectifs que s'est fixé le MASA sur le dernier plan triennal se sont avérés insuffisants et ont entraîné le paiement de pénalités.

Une sensibilisation auprès des responsables hiérarchiques reste à faire pour les convaincre de recruter des agents en situation de handicap dans leurs équipes. Il faut veiller à ce que ces agents aient un déroulement de carrière normal. Le reclassement des agents qui deviennent handicapés doit être facilité. Les formations doivent être rendues possibles et compatibles avec le handicap. Les postes et le temps de travail des agents doivent être aménagés.

FO Agriculture s'interroge : comment favoriser l'embauche des élèves et étudiants en situation de handicap, formés dans nos établissements ?

N'hésitez pas à nous faire remonter les difficultés que vous avez pu rencontrer en tant qu'agent RQTH, cela nous permettra de les remonter et d'y trouver une solution curative et préventive évitant que d'autres agents y soient confrontés.

L'équipe **FO Agriculture**



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

