

Handicap et Emploi au Ministère de l'Agriculture en 2024 : Bilan des Progrès, Reclassement inaptitude, Détachement pour Promotion et Sensibilisation aux Handicaps Invisibles

Groupe « Handicap » du 5 novembre 2024

Présidence : Virginie FARJOT, Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, accompagnée de Catherine GENIN, référente handicap ministérielle et cheffe du pôle Handicap, ainsi que Murielle MARQUET pour le Pôle Handicap.

Pour FO Agriculture : Nathalie BERTRAND, BOQUET Frederick, HOBENICHE Catherine Mathieu PINSON et Sylvain THIBAUT

Résumé.....	2
Emploi des Travailleurs Handicapés en 2024 : Le Ministère de l'Agriculture Face à Ses Défis.....	3
Bilan 2024 de l'emploi de travailleurs handicapés.....	3
Analyse du bilan 2024.....	3
Discussions.....	6
Reclassement des Agents inaptes : Un Dispositif en Quête de Clarté.....	7
De quoi parle t on ?.....	7
Discussions.....	10
Conclusion et Prochaines Étapes.....	11
Détachement et Promotion des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : Une Mesure pionnière au Ministère.....	12
De quoi parle-t-on ?.....	12
Discussions.....	13
Campagne de communication sur les handicaps invisibles.....	14

Résumé

Bilan 2024 de l'Emploi des Travailleurs Handicapés : En 2024, le ministère de l'Agriculture a déclaré **1 416 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, atteignant un **taux d'emploi direct de 4,96 %**. Bien qu'en **progrès** par rapport à l'année précédente, ce taux reste en deçà du **quota légal de 6 %**. Cette amélioration est due à une meilleure **identification des agents BOE**, malgré des **données partielles** ayant limité la **fiabilité de la déclaration**. Le **profil des BOE** montre une majorité d'agents de **plus de 55 ans**, avec une forte proportion de **femmes (63 %)** en cohérence avec le découpage hommes-femmes du ministère, et une prédominance des **catégories A et B**. Le secteur de **l'enseignement technique** reste celui avec le taux d'emploi le plus faible (**4,04 %**). Le ministère a versé une **pénalité de 330 000 euros au FIPH**, une légère baisse par rapport à 2023, grâce à une gestion améliorée des déclarations.

Perspectives :

- **Amélioration des outils de gestion :** Il est essentiel de **fiabiliser les données** et de **simplifier les procédures administratives** pour une déclaration plus précise.
- **Sensibilisation :** Un effort de **communication accrue** est nécessaire pour mieux informer les agents et responsables locaux sur les **dispositifs de soutien** visant à encourager les déclarations.
- **Maintien en emploi :** Compte tenu du **vieillessement de la population BOE**, il est nécessaire de renforcer les **politiques de maintien en emploi** et d'**adaptation des postes**.
- **Élargissement de la collecte des données :** Une réflexion est lancée pour inclure les travailleurs handicapés dans **l'enseignement agricole privé**, comme les **Maisons Familiales Rurales**.

Dispositif de Reclassement des Agents Inaptes : Le dispositif de reclassement pour **inaptitude** vise à offrir un cadre clair aux agents dont l'état de santé les empêche de continuer leur activité. Il prévoit la mise en place de la **Période de Préparation au Reclassement (PPR)**, une année dédiée à la **reconversion professionnelle** de l'agent avec **formation** et **accompagnement**. Cependant, des difficultés persistent, notamment sur la distinction entre **l'inaptitude partielle** (à un corps ou grade) et **l'inaptitude totale** (retrait des fonctions), compliquant la mise en œuvre des mesures adaptées. Alors que cette distinction est essentielle pour enclencher le dispositif adaptée à la situation de l'agent. Le délai de **15 jours** pour accepter ou refuser la PPR a également été jugé trop court par certains représentants. Des préoccupations ont été soulevées concernant le **soutien psychologique** des agents en reclassement, avec des **aides médico-psychologiques** déjà disponibles, mais peu connues. La réunion a abouti à un consensus sur la nécessité poursuivre la **sensibilisation** et de prolonger les **délais de décision**.

Dispositif de Détachement pour la Promotion des BOE : Le ministère a mis en place un **dispositif de détachement** pour la **promotion des agents BOE**, permettant une **mobilité** vers des **postes supérieurs** sans **concours**. Ce système, opérationnel jusqu'en **2026**, inclut une **formation** et un **suivi spécifique**. Les retours des **ministères expérimentateurs** sont **positifs**, et l'**extension** du dispositif aux **corps techniques** est prévue d'ici **2025**. Bien qu'il ne garantisse pas une **promotion automatique**, ce programme permet aux agents de **progresser professionnellement**. Des actions de **communication** sont prévues pour informer les agents BOE des **opportunités** offertes.

Campagne de Sensibilisation sur les Handicaps Invisibles : Une **campagne de sensibilisation** sur les **handicaps invisibles** a été lancée pour mieux faire connaître ces **handicaps** souvent mal compris. Cette campagne se déroule en **deux phases** : un **message fort** avec le **slogan** "Stop aux jugements hâtifs", suivi de **visuels** et de **témoignages anonymes** d'agents. Bien que la campagne ait été bien accueillie, une **évaluation de son efficacité** est envisagée, avec l'idée d'ajouter des **visuels** dans les **signatures électroniques** des agents pour renforcer la **sensibilisation**.

Emploi des Travailleurs Handicapés en 2024 : Le Ministère de l'Agriculture Face à Ses Défis

Bilan de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) 2024 au ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt. Ce bilan souligne l'importance de poursuivre les efforts pour favoriser l'emploi et l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, en renforçant la précision des déclarations, en améliorant la communication interne, et en garantissant un soutien continu aux agents. Ces mesures permettront au ministère de progresser vers l'atteinte des quotas légaux tout en consolidant sa politique d'inclusion dans le secteur public.

Bilan 2024 de l'emploi de travailleurs handicapés

Le bilan de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) 2024 du ministère de l'Agriculture répond à l'obligation légale d'inclure et de soutenir l'emploi des travailleurs handicapés. Chaque année, cette déclaration permet d'évaluer les efforts déployés par le ministère pour l'insertion des travailleurs en situation de handicap et de mesurer le respect des quotas d'embauche définis par la loi. Le ministère de l'Agriculture est tenu d'atteindre le taux d'emploi direct de 6 % de travailleurs handicapés.

La déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est une déclaration **annuelle et dématérialisée pour le compte du FIHFP. Pour le MASAF, elle résulte exclusivement de l'extraction des données agents** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (**BOE**) de **RenoirRH** depuis que l'enquête auprès des structures a été supprimée en 2019. Un renseignement partiel de RenoirRH peut fragiliser la fiabilité des données. Le bilan est vraisemblablement **sous-estimé** que ce soit **lié au volontariat de la déclaration** ou la non complétude des informations RenoirRH. Cependant, il permet de suivre les situations et de mettre en œuvre des ajustements pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

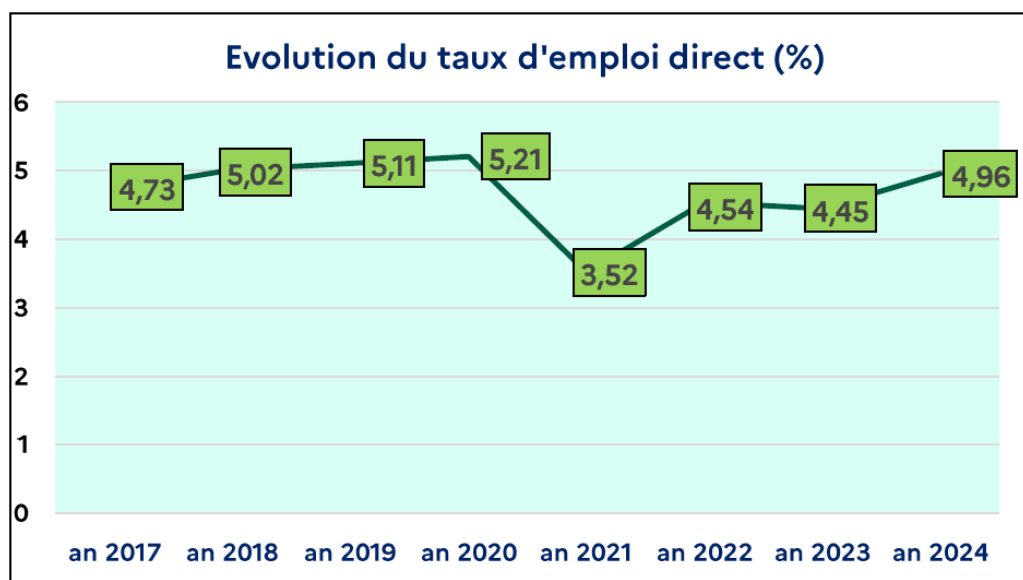
Pour l'avenir, une automatisation et une simplification des mises à jour de l'outil Renoir pourraient être envisagées afin de fiabiliser les données, réduire les délais de mise à jour et garantir une déclaration plus représentative.

Analyse du bilan 2024

En 2024, **le nombre d'agents BOE est en augmentation avec 1 416 agents déclarés au titre des effectifs 2023, tout comme le taux d'emploi direct de 4,96%**. Cette progression de 0,51 point reflète un **effort soutenu pour atteindre le quota légal de 6 %**, bien qu'un écart persiste encore. Cette augmentation est principalement liée à une meilleure identification et à l'enregistrement de nouveaux bénéficiaires ainsi qu'à un travail accru de sensibilisation et de déclaration dans les différents services.

La composition des effectifs montre que **128 agents supplémentaires** ont été enregistrés, bien que ce chiffre cache des mouvements internes et un différentiel bien plus fort puisque **283 nouveaux BOE** ont rejoint les effectifs, tandis que **155 BOE sortants ont été comptabilisés en quittant leur poste (détachement, retraite)** ou suite à expiration de leur statut de bénéficiaire.

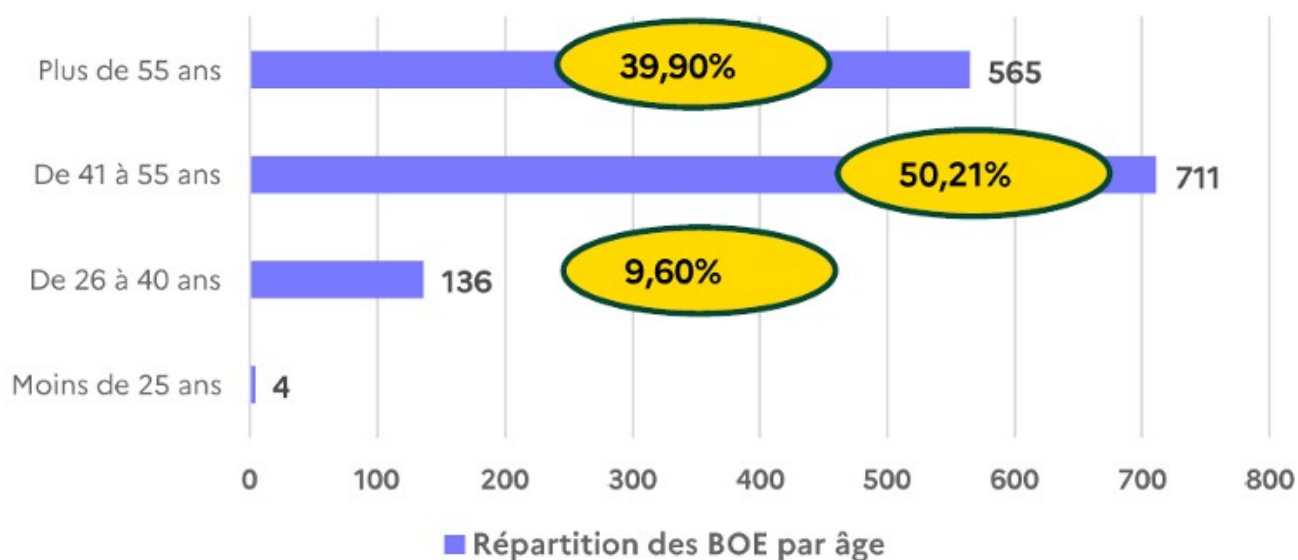
Évolution des chiffres de l'emploi



Quel est le profil de ces agents BOE en 2024 ?

- **81% ont une RQTH** et seulement 3% sont des agents reclassés.
- **Plus de la moitié des BOE le sont sans limitation de droit** ce qui est précieux au regard de la lourdeur de la démarche à entreprendre pour être reconnu.
- **Les plus de 41 ans sont majoritaires**, 40% ont plus de 55 ans (dont 72% plus de 58 ans). **Cette pyramide des âges et un départ massif en retraite pourrait baisser mécaniquement le taux d'emploi direct du MASAF.**

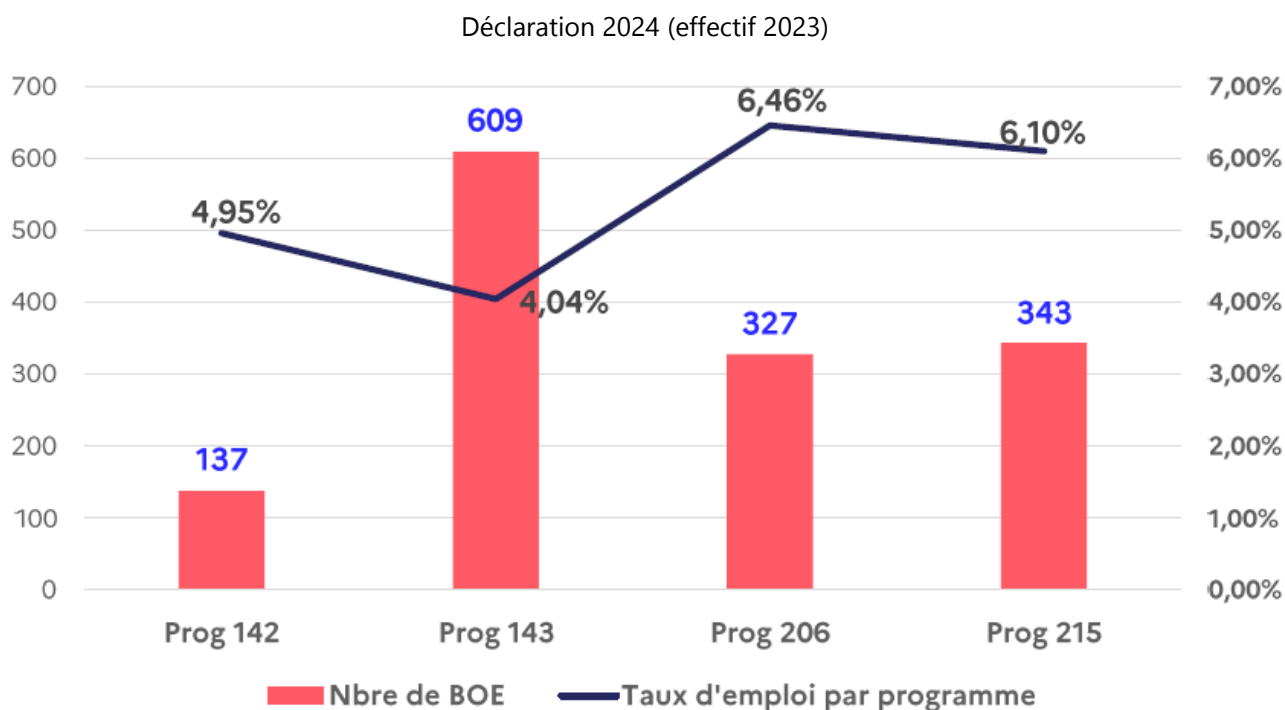
(déclaration 2024 - effectifs 2023)



La pyramide des âges indique également que le ministère va connaître un renouvellement important de ses effectifs dans les prochaines années, nécessitant de renforcer les politiques de recrutement inclusif éviter l'effondrement du taux d'emploi direct.

- **63% sont des femmes**, en cohérence avec la répartition genrée du MASAF
- Plus de 42% sont des agents de catégorie A et 43 % de catégorie B. Il serait néanmoins intéressant de disposer à l'inverse de la part des BOE dans les catégories du MASAF.
- **88% sont titulaires** et 8% seraient contractuels, mais FOA souligne que le biais est plus important sur cette répartition, **les statuts plus précaires confiant moins aisément leur situation de BOE en raison de leur fragilité.**
- **43% sont employés dans l'enseignement technique** dont le BOP a le plus faible taux d'emploi avec 4,04%. 43% sont employés dans les services déconcentrés.

Taux d'emploi direct par programmes



Prog 142 : Enseignement supérieur

Prog 143 : Enseignement technique

Prog 206 : Qualité et sécurité sanitaire de l'alimentation

Prog 215 : DRAAF

Madame GENIN prévoit d'intervenir dans la formation des nouveaux chefs d'établissements afin d'améliorer ces taux d'emplois.

Pénalités financières au fond pour l'insertion dans la fonction publique : En 2024, le ministère a versé une pénalité de **330 000 euros** au fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH), une légère diminution par rapport aux **353 000 euros** versés en 2023. Cette baisse s'explique par l'amélioration du taux d'emploi et le respect progressif des quotas, mais elle reflète également une gestion plus rigoureuse de la déclaration des agents en situation de handicap. Une déclaration mieux maîtrisée permet au ministère de limiter les contributions au FIPH en augmentant le nombre d'agents reconnus dans les effectifs, une démarche encouragée par le ministère pour optimiser ses ressources tout en respectant ses obligations.

Discussions

La mise à jour des données et la qualité des déclarations : Les échanges ont insisté sur l'importance d'un **outil de gestion des données** pleinement fonctionnel, à jour et précis. Une suggestion notable consiste à simplifier les procédures administratives de déclaration et à sensibiliser les agents et les gestionnaires de proximité sur l'importance de ces données. Pour encourager les mises à jour, la communication doit être renforcée afin de rappeler aux agents les droits et avantages liés à la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé. Un suivi accru avec les services responsables pourrait également contribuer à réduire l'écart entre les bénéficiaires effectifs et déclarés.

Sensibilisation et communication auprès des équipes locales : Les référents handicap et les responsables locaux jouent un rôle essentiel pour maintenir un dialogue ouvert sur les opportunités de reconnaissance et d'accompagnement des agents handicapés. Cependant, les échanges ont souligné que de nombreux agents ne sont pas suffisamment informés des dispositifs existants, ce qui freine leur déclaration. Il est proposé d'organiser des sessions de formation et de webinaires pour les gestionnaires RH et les agents, afin de faciliter la compréhension des démarches et d'améliorer la qualité des déclarations. En parallèle, des tutoriels et guides pratiques pourraient être mis à disposition des équipes pour renforcer leur autonomie dans la gestion des dossiers de travailleurs handicapés.

Maintien en emploi des agents et suivi des parcours professionnels : L'enjeu du **maintien en emploi des travailleurs handicapés** et de leur accompagnement au fil des années a été mis en avant. Face au vieillissement de la population active en situation de handicap, il devient essentiel de prévoir des aménagements adaptés, de renforcer l'accompagnement médical et de mettre en place des parcours de reclassement ou d'adaptation des postes. Les discussions ont abordé la nécessité de structurer une politique de maintien en emploi, en collaboration avec les services sociaux et les acteurs RH, pour anticiper les besoins et garantir des solutions adaptées pour les agents concernés.

Données sur l'emploi des travailleurs handicapés dans l'enseignement agricole privé : Les échanges ont révélé qu'il n'existe pas de données sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les Maisons Familiales Rurales (MFR) de l'enseignement agricole privé, bien que ces établissements bénéficient d'une enveloppe budgétaire pour l'emploi. Il a été proposé de recueillir des données sur l'emploi des travailleurs handicapés dans l'ensemble de l'enseignement agricole, public et privé, pour améliorer la politique d'insertion et d'inclusion dans ce secteur. L'administration a précisé que le champ d'étude est bien l'ensemble des agents payés par le Ministère et que ce fait les MFR ne sont pas incluses dans les recensements actuels des travailleurs handicapés, et que la collecte de ces données ne fait pas partie des obligations de déclaration pour ces établissements. Cependant, une réflexion sur l'élargissement de cette collecte pourrait être envisagée à l'avenir pour favoriser une approche plus globale de l'inclusion.

Reclassement des Agents inaptes : Un Dispositif en Quête de Clarté

De quoi parle t on ?

Reclassement

La séance a débuté par une présentation approfondie du projet de note, dont l'objectif est de fournir aux gestionnaires RH, aux structures d'emplois et aux agents un document opérationnel et précis pour traiter efficacement les procédures de reclassement pour raisons de santé.

Contexte et Objectif

Le projet de note s'inscrit dans le cadre d'une réforme globale visant à sécuriser les parcours professionnels des agents dans la fonction publique, tout en tenant compte de l'allongement des carrières et des situations médicales complexes. Il s'agit de répondre aux difficultés fréquentes rencontrées par les acteurs RH et d'offrir un cadre clair pour les différents dispositifs de reclassement. L'administration a précisé que cette note a été élaborée en collaboration avec la sous-direction de la gestion et le service de la prévention, et qu'elle s'est appuyée sur un guide en cours d'élaboration par la fonction publique.

Structure et Contenu

La note explicite les notions complexes, les divers dispositifs d'accompagnement au reclassement et fournit des fiches ressources et des outils opérationnels essentiels à tous. Elle précise également les nombreux acteurs et les ressources internes du reclassement et du PPR (RAPS, Médecin du travail, conseil médical, référent handicap, assistante sociale...) .Elle se divise en deux grandes parties, chacune accompagnée d'annexes détaillées pour en faciliter la mise en œuvre :

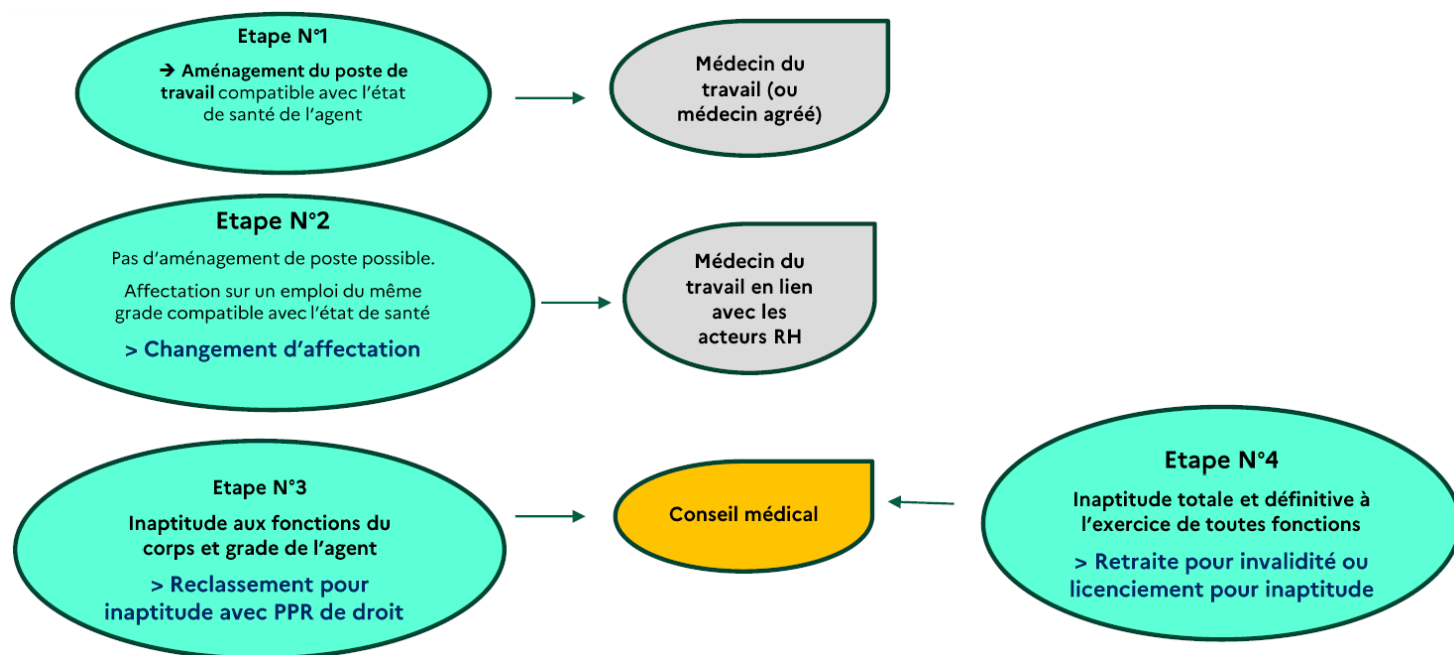
- **Reclassement pour état de santé** : Cette partie rappelle les obligations légales de l'employeur en matière d'adaptation des conditions de travail, tout en décrivant les étapes nécessaires à la procédure de reclassement. Elle souligne notamment l'importance de la consultation du médecin de prévention ou du médecin du travail, et, en cas d'inaptitude définitive, le rôle du conseil médical. La note met en avant la possibilité de reclasser un agent sur un poste différent au sein du même corps ou d'un autre corps, selon les préconisations médicales. Le BASS rappelle que l'employeur a une obligation de moyen pour tenter de trouver une alternative mais pas d'obligation de résultat.
- **Période de Préparation au Reclassement (PPR)** : Ce dispositif offre à l'agent une année pour se préparer à une nouvelle affectation, en bénéficiant d'un accompagnement spécifique. Pendant cette période, diverses actions peuvent être mises en place, telles que des formations qualifiantes, des bilans de compétences, et des mises en situation professionnelle. La note précise que la PPR est encadrée par une convention signée entre l'agent, l'administration d'origine, et la structure d'accueil. Elle mentionne également la procédure dérogatoire de reclassement quand l'agent refuse ce PPR (plan préparatoire d'accompagnement. Enfin,

Annexes et Outils Pratiques

Le document est accompagné de fiches pratiques en annexe, qui sont des ressources essentielles pour les gestionnaires et les agents. Parmi ces fiches, on trouve des modèles de courriers (notification de la PPR,

projet de reclassement), des schémas explicatifs des procédures, et des guides pour l'accompagnement des agents en situation de handicap ou d'inaptitude.

Focus sur le reclassement



A ce stade de la séance, **FO Agriculture** interroge le BASS sur ce circuit et plus particulièrement sur la capacité du conseil médical à trancher aisément entre la décision d'inaptitude aux fonctions du corps et grade de l'agent et l'inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions. En effet, seule la première permet le reclassement.

Le BASS confirme cette difficulté pour le comité médical de préciser le type d'inaptitude (corps et grade ou totale) et l'extrême nécessité de le faire afin que les divers acteurs sachent quel système mettre en place (reclassement, retraite ou licenciement) et déclenchent les aides adéquates existantes pour l'agent selon le cas. Il y a donc des améliorations à apporter et de l'information à fournir au conseil médical qui peine à identifier le type d'inaptitude.

FO Agriculture interroge également le SRH sur la possibilité de bénéficier d'un second reclassement au cours de sa carrière, vraie problématique dans un contexte d'allongement de carrière !

En effet, quid de la situation d'un agent reclassé une première fois pour un problème de santé spécifique qui rencontre quelques années plus tard un second problème de santé, différent du premier, nécessitant à nouveau un reclassement ?

Le SRH confirme qu'effectivement à 10-15 ans d'intervalles cela peut se produire et que les textes n'interdisent pas un réexamen de la situation de l'agent pour un double reclassement au cours de sa carrière.

Processus d'accompagnement au reclassement et à la Période de Préparation au Reclassement (PPR)



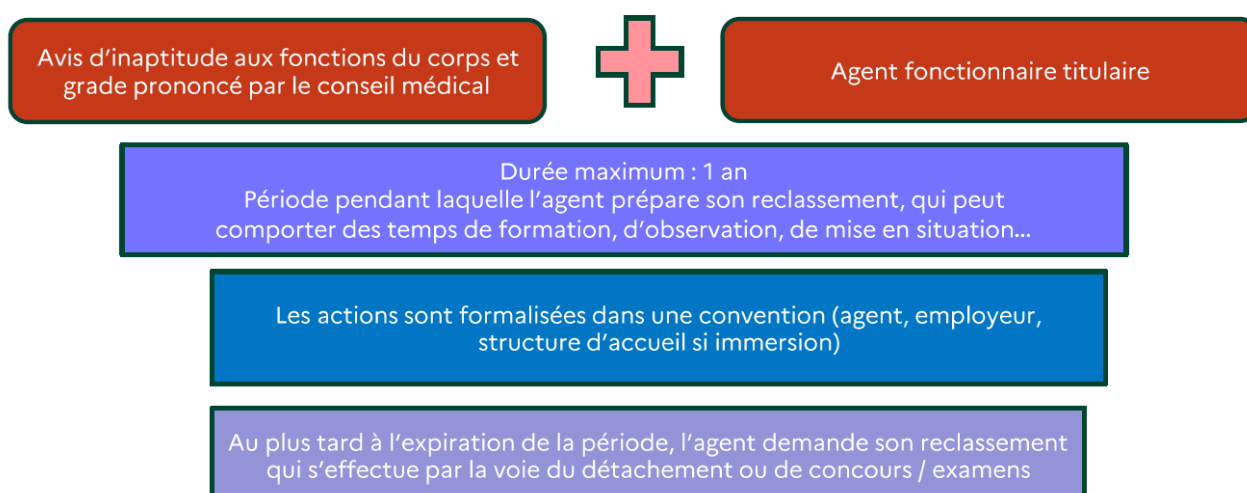
La mission d'appui aux personnes et structures (RAPS) est intervenu pour mentionner sa double mission en matière de reclassement :

- Repérer la situation de reclassement qui relève de l'incapacité médicale
- Accompagner les agents qui sont déjà en situation de reclassement et dans ce cadre connaître tous les outils à disposition et les leviers mobilisable pour rebondir vers une nouvelle situation.

Le RAPS insiste sur l'importance de travailler avec le SRH particulièrement sur les cas d'agents où la solution de repositionnement ou reclassement n'a pas été trouvée.

Focus sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Un dispositif qui permet de combiner toutes les étapes de la reconversion (de la définition du projet au reclassement)



Discussions

La présentation a été suivie d'un échange approfondi, où les représentants des personnels ont fait part de leurs remarques, interrogations, et préoccupations.

Destinataires et Application de la Note : L'administration a précisé que la note s'adressait en priorité aux responsables RH, mais qu'elle devait également être accessible aux agents concernés, aux assistants sociaux, et à d'autres acteurs impliqués dans le processus de reclassement pour qu'ils s'en emparent. Elle doit constituer une boîte à outil permettant à chacun de s'y retrouver. Les représentants ont insisté sur la nécessité de diffuser largement l'information pour assurer une bonne compréhension et application des procédures.

Clarification des Étapes Critiques : Plusieurs représentants ont demandé des précisions sur la distinction entre l'incapacité totale et l'orientation vers la retraite pour invalidité. Le BASS rappelle qu'en cas d'absence du médecin du travail, le recours à un médecin agréé est possible.

Délai Jugé Trop Court pour la PPR : Les représentants ont exprimé des inquiétudes concernant le délai de 15 jours accordé aux agents pour accepter ou refuser la PPR, le jugeant trop court pour une décision aussi importante. Ils ont demandé des clarifications sur les modalités de notification (courrier, messagerie, etc.) et ont souligné l'importance d'assurer que l'agent soit informé de manière claire et anticipée, sans risque de malentendu.

Impact du Vieillissement et des Fermetures de Structures : Un débat a émergé sur les difficultés spécifiques rencontrées par certaines catégories d'agents, notamment les techniciens et les agents des abattoirs, qui sont confrontés au vieillissement de la population et aux fermetures de structures. Les représentants ont demandé comment l'administration prévoyait d'anticiper et de gérer ces problématiques, qui risquent de devenir de plus en plus fréquentes. Il a été suggéré de mettre en place un suivi spécifique pour ces situations.

Soutien Psychologique : L'idée d'intégrer un soutien psychologique dans les dispositifs d'accompagnement a été évoquée. Les représentants ont souligné l'impact émotionnel des démarches de reclassement sur les agents et ont demandé à ce que des solutions psychologiques soient proposées, surtout dans les cas de reclassement pour raison de santé. Le BASS rappelle qu'il existe un accompagnement medico-psychologique de 4000 euros mobilisable pour les agents, **même s'ils ne sont qu'au stade de « risque d'incapacité »** et que les OS peuvent communiquer pour le faire savoir.

Aspects financiers : Certaines organisations syndicales ont manifesté leur inquiétude sur la prise en charge des frais de déplacement relevant de l'employeur en cas de formation lorsque cet agent est en poste en EPL ou en DDI. Enfin, la note reprendra également les éléments sur la rémunération, la poursuite de la carrière, l'avancement, les droits et les procédures avec les circuits à mettre en œuvre. Il est précisé notamment en séance que le salaire est rétabli lors d'un PPR pour un agent sortant de congé maladie.

Conclusion et Prochaines Étapes

La réunion s'est conclue par un consensus sur l'importance de rendre la note la plus claire et exhaustive possible. L'administration a reconnu la pertinence des remarques et s'est engagée à apporter des ajustements pour mieux répondre aux attentes.

Clarifications et Améliorations : Des précisions seront apportées, notamment concernant le délai de 15 jours, avec une attention particulière à l'information des agents. L'administration a également annoncé qu'elle vérifierait la possibilité de faciliter le double reclassement si nécessaire et améliorerait la communication autour des procédures.

Valorisation des Dispositifs d'Accompagnement : Il a été décidé de renforcer la visibilité des dispositifs médico-psychologiques pour les agents en difficulté. Une réflexion sera menée pour mieux intégrer ce soutien dans les démarches de reclassement, en collaboration avec les services sociaux.

Suivi et Sensibilisation : Des réunions d'information et des webinaires seront organisés pour former et sensibiliser les acteurs concernés par la mise en œuvre de la PPR. Une coordination accrue entre les gestionnaires RH, les responsables de formation, et les représentants des personnels est envisagée pour garantir une application fluide des procédures.

Les représentants des personnels ont exprimé leur satisfaction quant à l'écoute de l'administration, tout en rappelant la nécessité de rester vigilants quant aux difficultés des agents. Une nouvelle rencontre sera programmée pour suivre les avancées et ajuster les mesures si besoin.

Détachement et Promotion des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : Une Mesure pionnière au Ministère

Il s'agit du déploiement du dispositif de détachement pour la promotion des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) vers un corps ou cadre supérieur au sein du MASAF. Notons que ce ministère fait partie des derniers à mettre en place cette disposition.

Rappel des catégories de BOE dans la fonction publique : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/les-categories-de-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi-boe-a230.html>

De quoi parle-t-on ?

Objectif du Dispositif : Faciliter la Promotion des Agents BOE : Le dispositif de détachement pour promotion des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) vise à réduire les inégalités dans les promotions de carrière des agents en situation de handicap et à créer un accès facilité aux corps ou cadres d'emplois supérieurs pour ces agents, en tenant compte des spécificités liées à leur situation de handicap. Conçu comme une alternative aux concours traditionnels, il s'inscrit dans la volonté de promouvoir des parcours professionnels plus inclusifs au sein du ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt.

Cadre Légal et Contexte Expérimental : Le cadre légal de cette mesure, inscrit dans l'article 93 de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, a permis aux ministères de tester ce dispositif en tant que mesure expérimentale, valable jusqu'au 31 décembre 2026. Ce statut expérimental vise à évaluer l'impact du dispositif dans divers ministères et à ajuster les modalités en fonction des retours des agents et des structures. Le MASAF et le Ministère des Finances sont les derniers à mettre en œuvre cette procédure supplémentaire. Le calendrier de mise en œuvre a été ajusté pour permettre les premières promotions dans les mois à venir. L'objectif est de renforcer l'équité de progression professionnelle pour les agents BOE, en facilitant leur accès aux fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur.

Fonctionnement du Détachement et Accompagnement en Formation : Le dispositif fonctionne sur la base d'un détachement d'un an, au cours duquel les agents bénéficient d'un accompagnement en formation spécifique. Ce détachement permet aux agents de tester les responsabilités de leur nouveau poste, avec des modalités de suivi adaptées pour les aider dans la transition vers ces nouvelles fonctions. Ce mécanisme prend donc la forme d'une période d'essai encadrée, au cours de laquelle les agents peuvent acquérir les compétences nécessaires, tout en bénéficiant d'un soutien administratif et pédagogique.

Processus de Candidature et Sélection des Agents : Les agents éligibles (BOETH disposant d'une pièce valable sur toute la durée de la démarche et justifiant d'une certaine durée d'années de services publics) sont invités à postuler lors d'appels à candidature spécifiques, encadrés par des commissions de sélection qui examinent les dossiers en fonction des critères de l'emploi ciblé, du parcours antérieur, et des aptitudes évaluées au regard des nouvelles fonctions.

Procédure par étape :

1. Définition de la nature et volume des postes offerts (MIPEC/RPROG)
2. Avis d'appel à candidatures : publication sur le site des concours et Portail de la fonction publique (espace dédié) pendant 1 mois
3. Recevabilité des candidatures (BCEP) : condition d'ancienneté de services publics et qualité de BOETH
4. Constitution d'une commission de sélection nationale pour chaque corps et grade (trois membres)
5. Présélection par la commission des candidats à auditionner (appréciation de l'aptitude professionnelle en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle et de la motivation)
6. Audition des candidats présélectionnés par la commission : entretien de 45 mn au plus, sur la base du RAEP transmis par le candidat

Initialement déployé pour les corps administratifs (tels que les secrétaires administratifs et attachés), le dispositif prévoit un élargissement progressif aux corps techniques en 2025, ce qui permettra de mieux couvrir les différents métiers du ministère où ces promotions sont envisageables.

Discussions

Retours d'Expérience et Résultats dans d'autres Ministères : Les échanges ont mis en lumière les retours d'expérience de plusieurs ministères ayant déjà mis en œuvre ce dispositif. Ces premiers bilans révèlent des résultats globalement positifs, témoignant de l'impact du dispositif sur la progression des agents BOE et de la perception favorable des bénéficiaires. Ces éléments offrent au ministère de l'Agriculture des pistes pour améliorer sa propre mise en œuvre.

Clarification des Attentes et Nature du Dispositif : Les participants ont également précisé qu'il ne s'agit pas d'une « promotion au choix » ou d'une promotion automatique pour les agents BOE, mais d'un processus encadré avec des critères d'évaluation et de sélection bien définis. En ce sens, le dispositif ne garantit pas l'accès direct à un poste supérieur, mais favorise l'intégration des agents éligibles à des fonctions d'encadrement lorsqu'ils répondent aux exigences des postes visés. Les volumes de postes ouverts resteront limités et ciblés, d'abord au sein des corps administratifs, puis en expansion vers les corps techniques d'ici 2025.

Information et Sensibilisation des Agents BOE : Les échanges ont souligné l'importance d'informer et de sensibiliser les agents BOE quant aux opportunités offertes par ce dispositif, ainsi qu'aux modalités d'accès. Une communication claire est nécessaire pour éviter tout malentendu sur la finalité du dispositif et encourager les agents à s'y intéresser. Des sessions d'information et de communication devraient être prévues pour éclaircir le déroulement du processus de candidature et les critères d'éligibilité, ce qui est essentiel pour un déploiement efficace et inclusif.

Modalités de Sélection et Encadrement des Candidatures : Les candidats seront sélectionnés sur la base d'appels à candidature encadrés par des commissions de sélection. Ces commissions évalueront les dossiers en fonction de critères tels que les compétences, le parcours professionnel, et la capacité à occuper les nouvelles fonctions. Les candidats retenus bénéficieront d'une année de détachement, incluant un accompagnement personnalisé et des formations ciblées, pour garantir leur adaptation aux nouvelles responsabilités.

Suivi Administratif et Soutien Pédagogique durant le Détachement : Le ministère s'engage à fournir un suivi administratif et pédagogique pour chaque agent BOE en détachement. Cet encadrement vise à faciliter leur transition vers les nouveaux rôles et à assurer la continuité de leur accompagnement. En parallèle, le dispositif permet également d'ajuster les conditions d'accompagnement en fonction des retours d'expérience des agents et des besoins identifiés au fur et à mesure du déploiement.

Synergie avec les Actions de Sensibilisation sur le Handicap : Ce déploiement sera mené en cohérence avec les autres actions de sensibilisation en cours sur les droits des agents en situation de handicap. Une campagne de communication autour des droits et dispositifs disponibles permettra d'accroître la visibilité du programme, de renforcer la sensibilisation des agents et des équipes RH, et de favoriser une meilleure intégration de ce dispositif au sein des politiques inclusives du ministère.

Dispositif de détachement pour la promotion des agents BOE : Un participant a soulevé une question sur l'articulation du dispositif de détachement pour la promotion des agents BOE avec des missions spécifiques, notamment pour des postes à responsabilité. L'initiative de la MIPEC, axée sur la gestion prévisionnelle des compétences, a été mise en place dans ce sens. Ce qui soulève également la question de la nature des postes proposés au regard de difficultés de recrutement. Une bonne visibilité sur ces postes pourrait non seulement faciliter le processus de détachement, mais aussi favoriser une inclusion plus efficace des agents en situation de handicap, en identifiant plus clairement les opportunités adaptées à leurs compétences.

Modalités de suivi et d'accompagnement des agents dans le cadre du reclassement : Un participant suggère de créer une typologie des agents à reclasser, basée sur des critères comme leur origine ou leur parcours professionnel, et de développer des protocoles de reclassement plus génériques pour mieux répondre aux besoins spécifiques de maintien en emploi. Cette approche vise à rendre le processus plus flexible et personnalisé, facilitant l'insertion des agents en situation de handicap. Toutefois, l'administration rappelle que la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) est un processus individualisé, conçu pour s'adapter aux besoins spécifiques de chaque agent, et que l'idée de protocoles génériques n'est pas envisagée, car chaque PPR est censée répondre de manière ciblée à la situation de l'agent.

Campagne de communication sur les handicaps invisibles

**STOP
AUX JUGEMENTS
HATIFS**

**80%
DES HANDICAPS
SONT INVISIBLES**

handicap.agriculture.gouv.fr



Cette campagne de sensibilisation, initiée par le bureau de l'action sociale (BASS) en partenariat avec la communication du ministère (DICOM) vise à mieux faire connaître les handicaps invisibles au sein du ministère et à promouvoir un environnement de travail plus inclusif. Ces handicaps, représentant environ 80 % des situations de handicap, sont souvent mal compris en raison de leur absence de signes extérieurs, ce qui peut conduire à des jugements ou à un manque d'empathie de la part des collègues.

Objectifs

Sensibilisation et pédagogie : La campagne a pour but de faire connaître et comprendre les situations vécues par les agents avec des handicaps invisibles. En valorisant la diversité de ces situations, elle cherche à créer un climat de bienveillance, à favoriser le soutien entre collègues et à éliminer les préjugés.

Conformité et accessibilité : Les supports de cette campagne ont été conçus en collaboration avec une agence de communication externe pour garantir le respect des normes d'accessibilité de l'État (choix des couleurs, typographie, etc.). Les fiches ressource par famille de handicap sont validées par des associations représentantes du handicap dit.

Modalités et déroulement

La campagne s'organise en plusieurs étapes :

- **Phase 1** : Elle commence par un message de la secrétaire générale, accompagné d'un visuel frappant et d'un slogan ("Stop aux jugements hâtifs") pour attirer l'attention sur le fait que la majorité des handicaps sont invisibles. Ce premier contact est destiné à capter l'intérêt de tous les agents.
- **Phase 2** : Dans un second temps, des visuels éducatifs et des messages de sensibilisation sont diffusés sur l'intranet, soulignant des situations du quotidien auxquelles les personnes avec un handicap invisible peuvent être confrontées (ex. "Tu as l'air en forme pourtant..."). Ces supports encouragent l'empathie et l'ouverture d'esprit.
- **Témoignages** : Tous les quinze jours, des témoignages anonymes d'agents sont partagés pour illustrer la diversité des situations de handicap invisible. Ces témoignages visent à encourager les échanges au sein des équipes et à lever certains tabous.

Les retours à mi-parcours montrent une réception globalement positive, de nombreux agents ayant exprimé leur appréciation pour cette démarche. Une évaluation des effets de la campagne est à l'étude pour adapter et améliorer les futures actions de sensibilisation.

Discussion

La campagne de sensibilisation au handicap a été jugée essentielle par les participants, particulièrement pour les handicaps invisibles. FOA remercie particulièrement l'équipe du BASS pour cette campagne, mentionnant que le handicap invisible touche environ 10 millions de personnes directement et impacte également leurs aidants en raison des conséquences du handicap sur la vie professionnelle et personnelle qu'il engendre. FOA est par ailleurs convaincu qu'au même titre que le diagnostic aujourd'hui proposé pour les enfants peut avoir un effet miroir pour leurs parents non diagnostiqués dans leur enfance, cette campagne et ses fiches peuvent au-delà de la connaissance du handicap permettre d'initier une démarche de dépistage pour les agents qui reconnaîtraient des troubles qui les touchent.



Toutefois, certains ont souligné la nécessité d'évaluer précisément son efficacité. À cet égard, il a été proposé de mettre en place un dispositif d'évaluation, comme une enquête, pour mesurer l'impact de la campagne. En outre, l'idée d'ajouter un visuel spécifique aux signatures électroniques des agents a été suggérée afin de renforcer la visibilité de l'initiative et d'accroître la sensibilisation au sein de la communauté de travail.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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

