

Groupe de travail Handicap du 21 janvier 2019

Le groupe de travail « Handicap » s'est réuni le 21 janvier 2019. La CFDT y était représentée par Martine Girard et Gisèle Bauland.

Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés (6%) n'est pas atteint au MAA

L'emploi de travailleurs porteurs d'un handicap a été présenté comme étant une priorité donnée au gouvernement par le président de la République. Cinq plans pluriannuels successifs ont été conduits par le ministère en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Cependant, la déclaration annuelle 2017 relative au décompte des travailleurs handicapés (TH) et assimilés fait état d'un taux légal d'emploi de 4,83% avec 1481 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit le même taux qu'en 2016 (1505 agents).

Avec 5,09% pour 2018, le ministère de l'Agriculture n'a toujours pas atteint le taux d'emploi légal de 6%. Si on prend l'année 2013 en année de référence, on constate que l'évolution de l'emploi des TH est cependant positive (1379 agents, soit 4,55% en 2013).

La CFDT formule le vœu que pour 2019 les progrès soient plus marqués pour atteindre les 6 %.

Notamment, la question de la pérennité des emplois des AVP (auxiliaires de vie professionnelle) doit être une priorité.

La CFDT relève que le secteur de l'enseignement (B0P 143), qui représente la moitié des effectifs, n'atteint que 3,5 %.

Une année 2018 en progrès

Les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont des agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; ces derniers représentent 66% des BOE. Les agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) représentent, eux, 14%.

L'objectif pour 2018 était de recruter 36 agents. L'augmentation du nombre de BOE en 2017-2018 est réelle, mais elle est essentiellement due aux agents percevant l'allocation temporaire d'invalidité (+ 88 agents). Sur les 1560 agents concernés, 35 % sont de catégorie A, 39 % de catégorie B, et 26 % de catégorie C.

La CFDT reconnaît l'existence d'une dynamique positive sur l'emploi des travailleurs handicapés au ministère de l'Agriculture. Cette dynamique serait probablement meilleure si les services de médecine préventive avaient les moyens de fonctionner correctement et à plein régime.

Point noir : le ministère constate un trop faible recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation. Même si ce nombre est en progression par rapport à l'an passé, seulement 17 agents ont été recrutés par ce dispositif, 12 l'ont été l'année dernière contre 23 en 2016 et 30 en 2013.

Pour la CFDT, les moyens pour atteindre les ambitions affichées par le ministère semblent insuffisants à ce stade, et l'animation de la politique de recrutement mériterait d'être renforcée.

Un pôle handicap ministériel qui monte en puissance

S'agissant des aménagements de postes de travail et des prises en charge financières, le pôle handicap du ministère a traité 508 dossiers en 2018 contre 327 dossiers en 2017 (sur 10 mois). Il s'est attaché à encourager les services à s'engager dans des solutions alternatives pour les transports domicile-travail les plus onéreux, à solliciter la participation des services pour les achats de mobiliers. Cette année, le montant moyen de l'aide allouée à chaque agent concerné est de 1140 €.

En 2019, une grande campagne de communication par affichage va être relancée afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté des agents. Les outils de la campagne 2018 vont être réutilisés ; la Dicom crée de nouveaux supports. De plus, la

consultation du site handicap.agriculture.gouv.fr est en augmentation. Ainsi, en complément des diffusions de tracts et affiches *via* le réseau des SG, chacun est invité à informer ses collègues, notamment *via* les supports en ligne.

En parallèle, en 2019, la formation continue des agents va être développée. La sensibilisation des agents sur le sujet du handicap (visible et invisible) est primordiale et se fera en direction des directeurs des services déconcentrés et des EPLEFPA, des chefs de service, des correspondants handicap, des agents et conseillers de prévention, des ambassadeurs handicap.

La CFDT insiste pour que les correspondants handicap de l'enseignement supérieur soient également formés.

De même, les agents du ministère de l'Agriculture en poste en DDI doivent pouvoir bénéficier d'interlocuteurs de proximité qui soient formés.

Des évolutions réglementaires en cours

L'administration affirme vouloir privilégier l'emploi direct des travailleurs handicapés et simplifier leur déclaration obligatoire d'emploi, notamment dans le contexte de son intégration à la DSN (déclaration sociale nominative), qui sera effective au 1^{er} janvier 2022 pour le secteur public.

La loi Pénicaud ([loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)) relative

à « la liberté de choisir son avenir professionnel » aborde la question de l'emploi de travailleurs handicapés. Les décrets d'application viseront le plafonnement des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés (AVS, AVSI, AESH). Les dépenses pour les ESAT seront déduites du montant de la contribution et non plus à comptabiliser comme des « équivalents agents handicapés ».

Le [décret n° 2018-502 du 20 juin 2018](#) porte sur la période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Pendant la PPR, l'agent est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant. Une enquête est en cours sur l'impact du reclassement des agents.

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

Pour la CFDT, certaines de ces évolutions sont pertinentes. Il n'y avait aucune raison pour que les personnels militaires ne présentant aucun problème de handicap et en reconversion bénéficient des emplois réservés.

Concernant les orientations pour le recrutement et la titularisation d'enseignants en situation de handicap, la CFDT regrette le manque de lisibilité de la note de service du 23 août 2018. Enfin, la disparition des contrats aidés pose un réel problème, entre autres dans les EPLEFPA, car des missions d'accompagnement étaient assurées par ces agents.

Organisation d'un « DuoDay » le 16 mai 2019 (seconde édition)



Le « DuoDay » permet à des agents en situation de handicap de passer une journée dans la fonction publique pour découvrir un métier. Le duo est constitué d'un agent volontaire et d'un agent en situation de handicap, lui aussi volontaire. Ils sont souvent mis en relation par les ambassadeurs handicaps (qui sont actuellement au nombre de 32) et les lieux d'accueil sont répertoriés dans « Cap emploi ». L'intérêt de ce dispositif est de permettre à son bénéficiaire de s'ouvrir vers l'extérieur. La journée du 16 mai 2019 permettra d'échanger sur les bonnes pratiques et de voir ce qui a été fait dans les trois volets de la fonction publique. Les structures doivent s'inscrire sur le site duoday.fr.

La CFDT soutient cette initiative qui permet d'avancer vers l'inclusion et espère que tous les services qui emploient des agents du MAA s'en saisiront, y compris les établissements publics sous tutelle, car la mobilisation de chacun est nécessaire pour permettre aux personnes en situation de handicap d'intégrer le monde du travail.

Les ambassadeurs handicap

Les ambassadeurs et ambassadrices handicap sont au nombre de 32. L'objectif est de doubler ce nombre en 2019. Une journée nationale de formation est programmée le 15 mars 2019.

Depuis cette année, leurs missions sont encadrées par une note de service et formalisées par une lettre de mission individuelle, intégrant cette mission à leur fiche de poste.

La CFDT salue la reconnaissance de l'implication des agents à travers cette lettre de mission, qu'elle demandait depuis la mise en place du dispositif des ambassadeurs. Elle leur garantit des moyens en temps, implique une adaptation de la fiche de poste prenant en compte la mission et permet de faire valoir l'expérience professionnelle afférente.

Cellule de signalement

La CFDT a demandé que les retours de saisine de la cellule de signalement pour discrimination au handicap soient faits lors

d'un prochain groupe de travail, avec des chiffres, les raisons, le règlement, les solutions...

Et la suite...

Le plan 2020-2022 et la convention avec le FIPH sont en cours de rédaction ; ils seront présentés lors d'un prochain CTM pour une validation fin 2019.