

# **Groupe de travail « handicap » – 31 janvier 2017**

Cette réunion du groupe de travail « handicap » avait pour objectif d'entamer la discussion sur le plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap et sur la convention FIPH qui lui sera liée.

Elle était présidée par Grégoire Jourdan, adjoint au SDDPPRS. Étaient notamment présents Christophe Conan, correspondant handicap, Jeanine Benoliel, médecin du MAAF, Marie-Claire Hamon, chef du bureau d'action sociale du MAAF. La CFDT était représentée par Philippe Hedrich, Nathalie Thieriet et Céline Torresan.

## **Avancement du plan de communication des actions du MAAF en matière de handicap**

Le plan de communication prévoit un déploiement des outils de sensibilisation notamment grâce à un réseau d'ambassadeurs.

La CFDT est favorable au déploiement d'un tel réseau, si tant est que le rôle dévolu à ces volontaires ne soit pas réduit à celui de simples « colleurs d'affiches », mais qu'ils puissent réellement faire progresser le « vivre ensemble ». Elle souhaite que, grâce à une formation – d'ailleurs prévue dans

le plan –, ils puissent devenir dans leurs directions des personnes-ressources en appui des secrétariats généraux des DRAAF. La CFDT sera très attentive au projet de note de service en préparation à ce sujet.

*Selon le ministère, les ambassadeurs ne doivent pas nécessairement être issus des services de ressources humaines. Il évalue la charge de travail d'un ambassadeur à une dizaine de jours par an. Les correspondants régionaux « handicap » (souvent le secrétaire général) proposeront des ambassadeurs sur la base du volontariat, avec l'accord du directeur de la structure et avec l'appui du responsable de la communication.*

Un comité de pilotage sera réuni le 14 février 2017 sur la campagne «communication Handicap ». Les personnels y seront représentés par les secrétaires du CHSCT du MAAF.

## **Projet de plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap**

Les axes d'actions du plan Handi-Cap 2017-2019 ont été présentés, et la gouvernance précisée. Dans ce cadre, les recrutements, le maintien dans l'emploi, la communication, les innovations et l'accessibilité constituent des actions prioritaires, qui seront évaluées à l'aide d'indicateurs,

selon les prescriptions du FIPHFP.

La CFDT a tenu à exprimer la nécessité d'accompagner les agents en situation de handicap dans leurs parcours professionnels ; à titre d'exemple, les démarches d'inscriptions à des concours en vue de promotion professionnelle ne doivent pas se transformer en parcours du combattant. Une sensibilisation à la problématique des personnels en charge de l'organisation des concours (sur la réglementation en vigueur et la communication bienveillante) pourrait souvent suffire à faciliter les choses...

*Pour l'administration, les dernières statistiques semblent montrer que les personnes porteuses de handicap ont des taux de promotion comparables à l'ensemble des agents (environ 10%).*

## **Projet de convention triennale MAAF-FIPHFP**

La précédente convention étant arrivée à son terme, un nouveau projet doit être déposé pour les années 2017 à 2019 par le MAAF. Il s'articulera autour des moyens nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action triennal et sera présenté en CHSCTM le 22/03, en CTM **mi-mars**, et au comité national FIPHFP le 23 mai 2017.

Une enquête réalisée en 2016 a permis de recenser 1505 personnes en situation de handicap au MAAF.



**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Les montants mobilisés pour permettre le transport entre domicile et travail de ces agents représentent un tiers des sommes investies dans l'aménagement des postes de travail (250k€ sur 750k€ en 2016) ; elles ont été multipliées par 5 en 2016. Aussi, compte tenu de la tension ressources-besoins et de la baisse prévisible des dotations FIPHFP, des pistes de réduction des dépenses seront examinées au cas par cas, en impliquant les agents et les gestionnaires locaux : covoiturage, télétravail, participation des agents, des services... Ainsi, le recours au taxi ne sera pas systématiquement retenu, et les structures pourraient être amenées à participer au frais.

La CFDT sera attentive, y compris localement, dans chaque direction, à ce que les solutions soient étudiées « sur mesure » de sorte à permettre aux agents concernés et aux communautés de travail une meilleure qualité de vie au travail.

N'hésitez pas à [contacter la permanence](#) pour toute question ou accompagnement dans vos démarches.