Plan triennal handicap 2017-2019 : compte rendu du GT du 14 mars 2017

Le groupe de travail consacré au plan triennal handicap 2017-2019 s'est réuni le 14 mars 2017.

Il était présidé par Bertrand Mullartz, adjoint au chef du service des ressources humaines, Christophe Conan, correspondant handicap ministériel (SG-SRH-BASS) et le représentant du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH). La CFDT était représentée par Philippe Hedrich (SGEN) et Béatrice Vallantin (Anses).

Le calendrier est contraint

Le plan triennal 2017-2019 doit être transmis au FIPH le 20 mars pour validation. Le montant de la subvention annuelle du FIPH dépendra de la qualité du plan élaboré par notre ministère.
– la subvention s'élevait précédemment à 1,6 million € ;
– l'objectif demandé par le FIPH pour 2017 : 1,2 million € ;
– pour l'instant, le ministère demande 1,4 million €.

Ce plan sera par ailleurs validé au CHSCTM du 22 mars prochain. Son objectif principal, que la CFDT partage

pleinement, est d'atteindre les 6% de travailleurs handicapés dans notre ministère. Cet objectif serait atteint en 2021.

La CFDT souhaite vivement l'atteinte de cet objectif et mettra toute son énergie pour y contribuer. Ce nouveau plan ne doit pas se solder par un constat d'échec et les moyens doivent donc être mobilisés par tous.

Le réseau de correspondants handicap et tutorat

Les syndicats ont fait remarquer que les efforts pour mieux accueillir le travailleur handicapé ne doivent pas se limiter à la première année, très importante cependant. Il y a parfois une « sur-adaptation » du travailleur handicapé la première année et la seconde année reste difficile.

Les syndicats ont pointé l'importance du tutorat par des volontaires et du rôle des Igaps. Ces derniers ainsi que les tuteurs doivent être encore mieux formés.
Certains syndicats demandent un réseau complet de correspondants handicap, des agents dont ce serait la seule activité, attaché au service handicap du ministère et indépendamment des secrétaires généraux et des Igaps.

> *Le service des ressources humaines, sans nier l'importance du temps et de l'attention qu'il faut dégager pour mieux accueillir les travailleurs handicapés, a déclaré qu'il était impossible de dégager un temps plein par région. Il a déjà fallu fortement argumenter pour obtenir un demi-ETP*

supplémentaire pour aider le bureau de la centrale.

Pour la CFDT, il est nécessaire de renforcer l'accueil, l'écoute, l'adaptation et le maintien dans l'emploi. Pour l'instant, dans les régions, le référent handicap, pour tous les secteurs (enseignement et services déconcentré), est assuré par le secrétaire général de la DRAAF. Dans de nombreuses régions ce dispositif semble fonctionner correctement. Certains secrétaires généraux sont formés et maîtrisent à la fois les aspects humains et financiers. Cependant dans d'autres régions, notamment les nouvelles régions fusionnées, certains secrétaires généraux sont débordés, ou leur rôle hiérarchique semble un frein à l'écoute des travailleurs handicapés. La CFDT préconise donc qu'un référent handicap autre que le secrétaire général soit nommé officiellement, en complément, en appui/complément.

La CFDT accueille par ailleurs avec bienveillance l'expérimentation sur les « ambassadeurs handicap » présentée dans une récente note de service (SG/SRH/SDDPRS/2017-199 du 6 mars 2017). Il s'agit de la création d'un réseau de correspondants interne au MAAF dénommés « ambassadeurs handicap et compétences », qui auront comme mission de sensibiliser leur proche communauté de travail sur les préjugés liés aux situations de handicap.

Des espaces dédiés à l'action du ministère en matière de handicap

Depuis début mars, le site internet Alim'agri comporte un espace dédié à l'action du ministère en matière de handicap : http://handicap.agriculture.gouv.fr/ et la publicité en sera faite sur l'intranet *(accès réservé, nécessite une authentification)* : http://intranet.national.agri/Handicap.

En conclusion, les avancées faites par le MAAF en matière d'accompagnement pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont notables, mais certaines situations d'agents en grande difficulté sont révélatrices des efforts qui restent à réaliser, à tous les niveaux. À l'instar de ce qui peut s'observer dans d'autres ministères, c'est également une condition nécessaire pour mener une politique volontariste de recrutement susceptible de conduire à l'atteinte de l'objectif réglementaire de 6 % de travailleurs handicapés parfaitement intégrés dans nos communautés de travail.

CR Groupe de travail Handicap 14 mars 2017