SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

GT suivi du plan Handi-Cap et inclusion

HANDICAP



Bilan 2024 DOETH, légère hausse à 4,96%, La note de service d'accompagnement au reclassement prévue pour novembre. Mise en place du dispositif expérimental de détachement pour promotion des agents BOE - Campagne sur les handicaps invisibles.

Bilan de la déclaration 2024 d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) du ministère.

Globalement les chiffres sont assez stables depuis plusieurs années avec des effectifs 2023 en légère hausse (+128 agents, soit 4, 96% DOETH) mais encore insuffisant pour atteindre l'objectif fixé à 6%. Pour 2023, 1416 agents sont reconnus au titre BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi).

La plupart de ces effectifs sont des agents reconnus qualité travailleurs handicapés (RQTH).

Cette déclaration est basée sur **l'extraction des données des agents** BOE dans le Système d'Information RenoiRH.

- Le rôle des gestionnaires RH de proximité est essentiel quant à la fiabilité des données. Pour les accompagner Lien chlorofil guide pratique pour renseigner les données dans renoiRH.

Pour l'UNSA, ce résultat peut être amélioré en particulier sur les bénéficiaires d'une allocation. Le lien avec le bureau des pensions et l'administration est primordial afin de coordonner les dossiers. L'administration souligne qu'un gros travail avec le bureau des pensions a été réalisé et va se poursuivre.

Présentation du projet de note de service : l'accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Cette note comprendra deux grandes parties :

- Le reclassement pour état de santé
- L'instauration d'une période de préparation au reclassement (PPR)

Et 8 fiches ressources qui se veulent être des outils opérationnels.

Attention, ne pas confondre :

- inaptitude aux fonctions : problématiques de santé qui ne permettent plus d'occuper le poste de travail, dans ce cas l'agent se verra proposer un aménagement de poste ou un changement d'affectation.

- inaptitude aux fonctions de son corps ou de son grade : situation dans laquelle un agent se retrouve lorsque ses problèmes de santé **ne lui permettent plus d'occuper l'ensemble des fonctions de son corps /garde** dans ce cas l'agent se verra proposer un reclassement, avec une PPR.

Pendant la PPR l'agent prépare son reclassement par différents moyens : **formation temps d'observation, de mise en situation**… Il signe une convention avec l'administration pour avoir accès à l'accompagnement et aux moyens mis en œuvre. A noter : l'IEA est associé au dispositif de la préparation de la NS au comité de suivi.

Lien vers le portail de la fonction publique

L'UNSA a attiré l'attention sur la convention pour les stages d'immersion, en effet les frais doivent être pris en charge par l'employeur, et non pas sur les budgets des EPLEFPA..
Pour l'UNSA un gros travail d'accompagnement est nécessaire. Un reclassement est une situation difficile à vivre qui demande qu'un accompagnement moral soit systématiquement proposé à l'agent en procédure PPR.

Déploiement du dispositif expérimental de détachement pour promotion des agents BOE sur un corps ou cadre supérieurs.

Il s'agit d'un dispositif interministériel **dérogatoire et expérimental** ouvert aux fonctionnaires en situation de handicap qui permet d'accéder à **un corps de niveau supérieur**. Celui-ci a été mis en place face au constat d**es carrières qui n'évoluent pas** et de **moindre réussite aux**

2026).

Celui-ci sera lancé au MASAF **pour la fin d'année pour la filière administrative** (SA et Attachés d'administration de l'Etat) et a**u premier semestre 2025 pour la filière technique** (TSMA ET IAE).

Deux conditions sont nécessaires pour y prétendre :

- Appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)
- Justifier d'une certaine durée d'années de services publics.

L'administration fera un **appel à candidature** avec publication sur le site des concours et Sur le site dédie de la fonction publique. Une **commission de sélection** nationale se réunira pour chaque corps et grade afin de présélectionner les candidats en tenant compte du dossier RAEP afin d'auditionner les candidats retenus.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il y aura une liste de poste avec situation géographique mais que les **personnes postulent sur un corps.**



L'UNSA se réjouit qu'enfin notre ministère mette en place ce dispositif qui existe depuis plusieurs années. Elle espère qu'il sera pérennisé dans le temps après la phase expérimentale.

Campagne de sensibilisation sur les handicaps invisibles.

Les principaux objectifs de cette campagne **stop aux jugements hâtifs**, sont d'informer et sensibiliser la communauté de travail sur le sujet du handicap invisible. Donner de la visibilité sur les handicaps invisibles et leur diversité. Encourager le changement de regard et de perception du collectif de travail et permettre d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance au travail.

Vous retrouverez toutes les affiches et les liens utiles sur Chlorofil.

En sus ce cette campagne des webinaires sont organisés sur différents thèmes de handicap.

Des évolutions annoncées pour l'enseignement agricole :

- Mme Genin, correspondante handicap et responsable du pôle handicap du ministère interviendra auprès de la formation des nouveaux chefs d'établissements.
- La DGER précise également une piste de travail pour l'année à venir sur l'enseignement secondaire, afin de mettre en place des référents handicaps dans les EPLEFPA.

Lien vers le site dédié du MASAF handicap.agriculture.gouv



L'UNSA remercie du travail important effectué sur ce sujet, ainsi que la qualité des interventions et

développer l’accompagnement des personnes en situation de handicaps invisibles. L’objectif est qu’ils puissent faire face à l’impact de l’évolution de leurs problèmes de santé tout en poursuivant l’exercice de leurs missions.