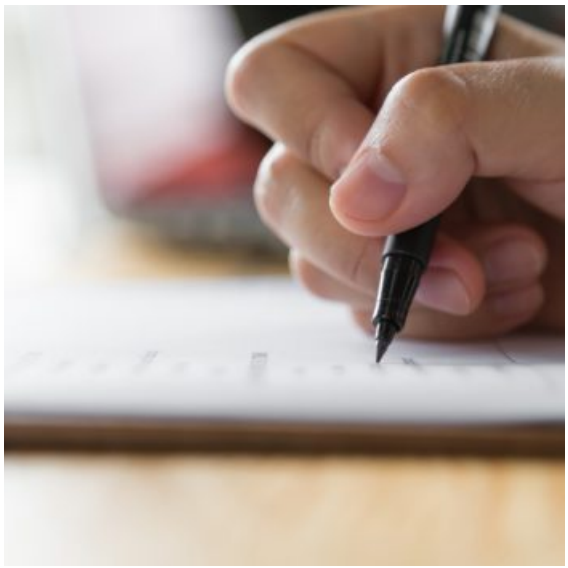
SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

SUIVI DU PLAN HANDICAP ET INCLUSION 2023-2025

HANDICAP



Le taux d'emploi direct en hausse sur les effectifs 2024. Mais l'enseignement agricole technique reste le mauvais élève avec le taux d'emploi le plus bas du MAASA. L'UNSA a demandé la négociation d'un accord collectif, plus ambitieux qu'un simple plan pour la période 2026-2029. Un accord engage l'administration, seule garantie pour avancer sur ce sujet.

Taux d'emploi :

- **Taux d'emploi direct :** le taux d'emploi direct pour la déclaration 2025 (portant sur les effectifs 2024) a atteint **5,36 %**, soit en augmentation de 0,40 point (4,96 % en 2024). Ce taux de 5,36% n'avait jamais été atteint.
- **Effectifs BOE :** au titre des effectifs 2024, **1 566 agents BOE** ont été déclarés, ce qui représente une augmentation de 150 agents. Les taux d'emploi varient selon les programmes budgétaires, le programme 206 affichant le taux le plus élevé (6,92 %) et le programme 143 le plus bas (4,36 %).

A noter : les contractuels peuvent être enregistrés si la durée d'emploi est de plus de 6 mois,

L'UNSA est intervenue pour demander par rapport à ce taux d'emploi déclaré bas pour le 143 budget de l'enseignement technique agricole, par rapport au volume potentiel d'agents, quelles actions ont été mises en oeuvre avec la DGER pour identifier les freins.

Un travail d'accompagnement par la cellule Handicap du ministère a été réalisé et est poursuivi auprès des gestionnaires RH pour maîtriser la saisie et ses enjeux, mais aussi sur les dispositifs d'aménagement aux postes de travail. Il est rappelé que c'est le ministère d'origine de l'agent qui finance les aménagements de postes, y compris en services déconcentrés, dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHFP. Les démarches collectives (type accès aux bâtiments) n'entrent pas dans cette catégorie.

Constatant une augmentation des demandes en DRAAF et en DDCSPP, L'UNSA demande un bilan des demandes/refus/typologie en CSA SD, du fait du pilotage interministériel.

Recrutements :

Recrutement agent BOE : l'administration affiche une cible de 80 (la convention FIPHFP fixe 50), maintenir un objectif de 80 était ambitieux mais c'est un souhait pour évoluer. Au final, il y a eu 38 recrutements pérennes. La majorité des recrutements est en catégorie B

Pour les apprentis sur un objectif de 8 il y a eu 5 recrutements. L'administration précise que les apprentis ne font pas partie du plafond d'emploi et au final il y a un frein au recrutement car il n'y a pas de poste budgétaire en face. Le dispositif nécessite des aménagements qui ont été remontés à la DGAFP.

L'UNSA est intervenue pour préciser qu'il y avait un sujet sur les recrutements insuffisant, en particulier en catégorie A, alors qu'il y a un vrai potentiel dans l'enseignement.

L'administration constate effectivement des difficultés et un paradoxe dans les établissements pour le sujet handicap alors que la politique inclusive est très développée pour les apprenants.

Détachement des fonctionnaires BOE pour accès à un corps ou cadre supérieur

Au titre de l'année 2025 : dispositif déployé par le ministère, sur deux corps :

- Pour les corps administratifs - 4 SA et 1 AAE

- Pour les corps techniques - 1 ISPV, 1 IAE , 2 TSMA au grade de technicien principal

Pour 2026 : **nouvelle opération** de remontée des postes pilotée par la MIPEC, réalisée en novembre 2025, pour un **nouveau déploiement du dispositif début 2026.**

Financement des aménagements de postes

- **A noter** : certains aménagements ne nécessitent pas de financement et donc ne sont pas remontés.

Nombre de financements : 9 dans le cadre d'un recrutement, 2 dans le cadre d'un reclassement et 124 dans le cadre du maintien dans l'emploi.

- ***A noter*** : un agent peut bénéficier de plusieurs aides. L'administration rappelle que le respect de la procédure est primordial, les aménagements ne peuvent être qu'individuels et pas collectifs.

Hausse du cofinancement MAASA-FIPHFP : 520 843 €.

L' UNSA a souligné, face aux difficultés rencontrées par certains agents pour les aménagements de poste, la nécessité d'avoir un interlocuteur reconnu pour l'aider à faire valoir ses droits.

Dans ce cadre l'administration précise que dans le circuit il ne faut pas oublier les assistants sociaux.

Accompagnement au reclassement pour inaptitude

La note de service 2025-593 « Accompagnement au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions » a permis la mise en place depuis décembre 2024 d'une instance dédiée, le « Comité technique décisionnel Reclassement »,

Au titre de l'année 2024 : 2 reclassements effectifs identifiés et 3 nouvelles Périodes de Préparation au Reclassement (PPR) signées.

Nouveau plan ministériel Handi-Cap et inclusion

La demande de renouvellement de convention FIPHFP-ministère sera adossée à ce plan, pour la période 2026-2029.

L'UNSA a demandé plus ambitieux qu'un simple plan : la négociation d'un accord collectif.

Pour obtenir des aménagements effectifs, de vraies perspectives de carrière pour les agents en situation de handicap, des recrutements plus nombreux.

Lien du site dédié du MAASA : https://handicap.agriculture.gouv.fr/

Evaluation de la cour des comptes :

Le MAASA a été auditionné, au printemps, avec 3 autres ministères (Armées, Education Nationale et Economie et Industrie) pour évaluer la politique publique d'inclusion des handicaps : son rapport sera rendu au 1er semestre 2026 mais pointe dès à présent des problématiques de procédures, trop lourdes et mal coordonnées entre les différents acteurs ; une problématique de suivi des personnes RQTH et des TPT (rôle des différents acteurs de santé à clarifier, entre médecins agréés, du travail, référents, traitants, …), et enfin un manque de visibilité et de perspectives dans les déroulements de carrière.